New Nouveau
Brunswick

Direction générale de la condition féminine

Le Programme d'égalité en matière d'emploi
à l'intention des femmes de la
Fonction publique du Nouveau-Brunswick

Rapport annuel

1990-1991

LE PROGRAMME D'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI À L'INTENTION DES FEMMES DE LA FONCTION PUBLIQUE DU NOUVEAU-BRUNSWICK
RAPPORT ANNUEL 1990-1991

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CONDITION FÉMININE
PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK
AVRIL 1991

ISSN 0835-4928

(AVAILABLE IN ENGLISH)

SITUATION AU MOIS DE MARS 1991

91-05169/

TABLE DES MATIÈRES

Remerciements

Avant-propos

L'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU NOUVEAU-BRUNSWICK
PROGRÈS ACCOMPLIS DANS L'ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE ENTRE LE 1ER JANVIER 1990 ET MARS 1991 1

I Vue d'ensemble 1
II Résumé des progrès accomplis par catégorie professionnelle 2
III Écart salarial 5
IV Possibilités de perfectionnement 6
V Politiques et pratiques en matière d'emploi 7
VI Équité salariale 9
VII Principales activités de la Direction générale de la condition féminine 10

PROFILS DES MINISTÈRES 16

Affaires municipales 17
Agriculture 19
Aide au revenu 21
Approvisionnement et Services 23
Bureau du contrôleur 25
Commerce et Technologie 26
Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance 28
Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail 29
Conseil de gestion 31
Éducation 33
Enseignement supérieur et Formation 35
Environnement 37
Finances 39
Justice 41
Pêches et Aquaculture 43
Ressources naturelles et Énergie 45
Santé et Services communautaires 47
Solliciteur général 49
Tourisme, Loisirs et Patrimoine 51
Transports 53
Travail 55

Table des matières (suite)

RAPPORTS ET TABLEAUX STATISTIQUES

A. DANS L'ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Tableau 1 Nombre d'employé(e)s permanent(e)s dans la fonction publique du Nouveau-Brunswick, de décembre 1980 à mars 1991 58

Tableau 2 Âge moyen et années de service au sein de la fonction publique au 31 décembre 1989 et en mars 1991 59

Tableau 3 Répartition des employé(e)s dans la fonction publique du Nouveau-Brunswick, au 31 décembre 1988, 1989 et en mars 1991 60

Tableau 4 Fonction publique du Nouveau-Brunswick: représentation par catégorie professionnelle, au 31 décembre 1984, 1986, 1988, 1989 et en mars 1991 61

Tableau 5 Représentation par catégorie professionnelle et par groupe d'emploi, au 31 décembre 1988,1989 et en mars 1991 62

Tableau 6 Salaire annuel moyen par catégorie et groupe d'emploi, au 31 décembre 1988, 1989 et en mars 1991 66

Tableau 7 Représentation par échelle salariale, au 31 décembre 1988 1989 et en mars 1991 71

B. PAR MINISTÈRE

Tableau 8 Représentation, en mars 1991 72

Tableau 9 Salaire moyen, au 31 décembre 1988, 1989 et en mars 1991 74

Annexe A

Responsabilités et rôles relatifs à l'égalité en matière d'emploi 76

Annexe B

Directive sur l'égalité en matière d'emploi 77

REMERCIEMENTS

La Direction générale de la condition féminine désire remercier tous les administrateurs généraux et leur personnel qui ont collaboré à l'établissement du présent rapport.

AVANT-PROPOS

La Direction générale de la condition féminine est chargée de proposer et d'élaborer des lignes de conduite et des programmes gouvernementaux susceptibles d'améliorer la condition économique, sociale et juridique des femmes du Nouveau-Brunswick. Elle a également reçu le mandat de proposer, d'élaborer et d'analyser des lignes de conduite qui s'appliquent à l'emploi et à l'avancement des femmes dans la fonction publique, ainsi que de rédiger un rapport annuel au sujet du Programme d'égalité en matière d'emploi dans la fonction publique.[1]

Voici le cinquième rapport annuel sur le Programme d'égalité en matière d'emploi à l'intention des femmes de la fonction publique. Il passe en revue une période de quinze mois allant du 1er janvier 1990 au mois de mars 1991 et fait état des changements dans les secteurs où les femmes sont peu représentées.

Aux fins du Programme d'égalité en matière d'emploi, la fonction publique est définie comme l'ensemble des ministères et organismes qui emploient plus de vingt personnes et qui sont inscrits dans le Règlement 88-137 relevant de la Loi sur la Fonction publique, S.N.B. 1984, c. C-5.1, soit le Règlement désignant les éléments de la Fonction publique - Loi sur la Fonction publique. Les ministères, commissions et organismes suivants sont des éléments de la fonction publique aux fins du Programme d'égalité en matière d'emploi : Affaires municipales; Agriculture; Aide au revenu; Approvisionnement et Services; Bureau du contrôleur; Commerce et Technologie; Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance; Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail; Conseil de gestion; Éducation; Enseignement supérieur et Formation; Environnement; Finances; Justice; Pêches et Aquaculture; Ressources naturelles et Énergie; Santé et Services communautaires; Solliciteur général; Tourisme, Loisirs et Patrimoine; Transports; et Travail.[2]

1 Consulter l'annexe A pour une définition des responsabilités à l'égard du programme.

2 Une restructuration des ministères en 1989 s'est traduite par l'apport de quelques changements à la procédure de rapport. L'ancien ministère des Affaires municipales et de l'Environnement a été divisé en deux ministères distincts : le ministère de l'Environnement et le ministère des Affaires municipales. Voilà pourquoi aucune documentation historique sur le statut professionnel des femmes et des hommes n'est présentée pour ces nouveaux ministères.

Avant-propos (suite)

Le profil des emplois pour chacun de ces ministères et organismes est accompagné d'observations sur les progrès réalisés durant l'année. Les ministères et les organismes moins importants peuvent aussi entreprendre des initiatives concernant l'égalité en matière d'emploi.

Afin de se conformer à la procédure de rapport d'autres ministères, la Direction générale de la condition féminine a remplacé sa période de rapport, qui était l'année civile, par l'exercice financier. Puisqu'il s'agit d'une période de transition, le présent rapport porte sur une période de quinze mois allant du 1er janvier 1990 au mois de mars 1991.

L'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

PROGRÈS ACCOMPLIS DANS L'ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

ENTRE LE 1er JANVIER 1990 ET MARS 1991

I VUE D'ENSEMBLE[1]

- Le nombre total des employé(e)s de la fonction publique est passé de 9 833 à 9 892 au cours de la période de quinze mois.
- La proportion des femmes a augmenté de 0,8 p. 100, soit de 39,6 p. 100 à 40,4 p. 100.
- Le nombre de femmes et leur proportion se sont accrues dans les catégories suivantes : scientifique et professionnelle; administrative et autres.
- La catégorie administrative a connu l'augmentation la plus importante d'employé(e)s, tant chez les hommes que chez les femmes.
- Un tiers de la croissance dans la catégorie administrative est attribuable à la nomination de dix-sept femmes dans les classes d'agent(e) des ressources humaines. Les autres nominations sont réparties dans quatorze classes.
- Le nombre total de femmes employées dans les catégories technique, soutien administratif et exploitation a diminué au cours de la période visée.

[1] Cette vue d'ensemble reflète les pertes et les gains nets relativement au statut professionnel des femmes et pas nécessairement le nombre d'employé(e)s réellement embauché(e)s étant donné que l'attrition pourrait se traduire par une diminution du nombre de femmes et de leur représentation, et ce, malgré leur nomination dans des classes d'emploi précises. Le ministère de l'Approvisionnement et des Services a produit les tableaux du présent rapport pour la Direction générale de la condition féminine. Les données relatives au salaire, à l'âge et aux années de service sont tirées du fichier principal des services publics. Les catégories, les groupes et les classes professionnels sont fondés sur un système établi par le Conseil de gestion. Les ministères sont responsables de s'assurer de l'exactitude de l'information qui est fournie à titre de documentation.

II RÉSUMÉ DES PROGRÈS ACCOMPLIS PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

Le résumé suivant indique les principales orientations et réalisations concernant le statut professionnel des femmes en ce qui a trait aux emplois permanents ainsi que les progrès accomplis dans les catégories suivantes :

Catégorie scientifique et professionnelle

- Dans la catégorie scientifique et professionnelle, la proportion des femmes a augmenté de 1,8 p. 100, soit de 43,2 p. 100 à 45 p. 100. Dans tous les cas, à l'exception de trois groupes (infirmières, ingénieurs et architectes, de même qu'agriculture) les femmes ont enregistré des gains nets. Des gains marquants ont été réalisés dans le groupe des sciences physiques, catégorie où les femmes sont traditionnellement sous-représentées. Dans ce groupe, la proportion des femmes s'est accrue de 13,7 p. 100, pour passer de 20,7 p. 100 en 1989 à 34,4 p. 100 en 1991.[2] Les femmes ont également enregistré des gains dans des groupes où elles sont sous-représentées : foresterie et vétérinaires. Dans ce dernier groupe, la proportion des femmes est passée de 4 p. 100 à 6,7 p. 100 en 1989 pour atteindre 11 p. 100 en 1991. La nomination d'une femme à la classe de vétérinaire a fait passé la proportion des femmes dans ce groupe à 3,8 p. 100.

- Le nombre total de femmes et leur représentation ont augmenté dans les classes non traditionnelles suivantes :

  - agent(e) de l'environnement (4 femmes de plus)
  - biologiste de la faune - ichtyobiologiste (1 femme de plus)
  - spécialiste des ressources naturelles (4 femmes de plus)
  - agent(e) de développement industriel (2 femmes de plus)
  - agent(e) des programmes culturels et des loisirs (2 femmes de plus)
  - agronome (1 femme de plus)

- La proportion des femmes reste à 20 p. 100 ou inférieure à ce pourcentage dans quatre des douze groupes professionnels, et elle est inférieure à 10 p. 100 dans deux de ces groupes (Voir le tableau 5.)

2 Les données de 1989, année qui sert à des fins de comparaison dans tout le rapport, ont été produites vers le 31 décembre 1989. Elles ont paru dans notre dernier rapport - *Le Programme d'égalité en matière d'emploi à l'intention des femmes de la Fonction publique du Nouveau-Brunswick- Rapport annuel 1989*.

Catégorie technique

- La légère baisse de 0,4 p. 100, soit de 7,8 p. 100 à 7,4 p. 100, de la proportion des femmes dans la catégorie technique est attribuable à la croissance faible ou négative enregistrée dans la majorité des groupes de cette catégorie. Toutefois, dans le groupe des travaux de génie, le nombre de femmes et leur proportion ont connu une légère augmentation, passant de 6,7 p. 100 en 1989 à 7,5 p. 100 en 1991.

- Des femmes ont été nommées dans les classes d'emploi suivantes où elles étaient peu ou pas représentées :

  - Inspecteur(trice) (1 femme de plus)
  - Technicien(ne) des travaux de génie (4 femmes de plus)
  - Évaluateur(trice) (1 femme de plus)
  - Surveillant(e) de l'inspection du poisson (1 femme de plus)

Catégorie administrative

- La valorisation de la gestion des ressources humaines continue à favoriser une augmentation constante du nombre de femmes occupant des postes d'administration et de gestion au premier échelon et au niveau intermédiaire. Il y a eu augmentation à la fois du nombre de femmes et d'hommes dans la catégorie administrative. La proportion des femmes détenant des postes a augmenté de 1,8 p. 100, passant de 27,4 p. 100 en 1989 à 29,2 p. 100 cette année. Les femmes demeurent sous-représentées aux niveaux supérieurs de la plupart des postes d'administration et de gestion.

- Des femmes ont été embauchées dans les classes sous-représentées telles que :

  - Agent(e) principal(e) d'administration (2 femmes de plus)
  - Agent(e) d'administration (4 femmes de plus)
  - Représentant(e) des services municipaux (1 femme de plus)
  - Agent(e) des services financiers (2 femmes de plus)
  - Agent(e) de liaison des finances de district (1 femme de plus)
  - Directeur(trice) régional(e) des services de santé communautaires (1 femme de plus)

Catégorie du soutien administratif

- La majorité des femmes occupe toujours des emplois de commis de bureau et de secrétaires. Des 2 351 employé(e)s de la catégorie du soutien administratif, 2 031 sont des femmes (86,4 p. 100). Plus de la moitié des femmes fonctionnaires (50,8 p. 100) se retrouvent dans cette catégorie, ce qui représente une baisse de 2,3 p. 100 par rapport à l'année précédente.

- On retrouve une plus forte proportion de femmes que d'hommes dans les groupes du secrétariat, de la sténographie et des sténographes judiciaires. La majorité des hommes occupe des emplois dans les groupes des commis aux écritures et aux règlements, mécanographie et traitements de données, et au sein de ces groupes, on les retrouvent plus fréquemment à des postes comme agent(e) du revenu, examinateur(trice) pour permis de conduire, agent(e) d'application des lois sur les véhicules commerciaux, shérif-coroner et shérif-coroner adjoint(e). Néanmoins, une première femme a été nommée shérif-coroner dans le groupe des commis aux écritures et aux règlements.

Catégorie de l'exploitation

- Dans l'ensemble de la catégorie de l'exploitation, on a dénombré 156 femmes par rapport à 2 174 hommes. Quatorze femmes seulement comptent parmi les 1 677 employé(e)s permanent(e)s à temps plein faisant partie du groupe des manoeuvres et personnes de métier, catégorie de l'exploitation. Cela représente une légère augmentation du nombre de femmes dans ce groupe, dans les classes d'emploi de magasinier(ère) et opérateur(trice) de matériel.

III ÉCART SALARIAL

- L'écart entre le salaire annuel moyen des hommes et des femmes dans la Partie I des services publics a diminué de moins de 1 p. 100 (0,7) au cours de la période écoulée de quinze mois.

- Malgré cela, l'écart salarial (la différence entre le salaire annuel des femmes et celui des hommes) a augmenté dans six des vingt et un ministères durant cette même période de quinze mois, soit Enseignement supérieur et Formation; Agriculture; Commerce et Technologie; Finances; Justice et enfin, Travail. En 1989, cinq ministères sur vingt avaient enregistré des augmentations de l'écart salarial.

- La différence entre les salaires annuels moyens des femmes et des hommes a diminué de 3 p. 100 ou plus dans les groupes professionnels de la médecine et art dentaire, ainsi que du personnel médical et de laboratoire.

- L'écart salarial a augmenté de 3 p. 100 ou plus dans les groupes suivants : sciences physiques, génie et architecture, commis aux écritures et aux règlements, secrétariat et sténographie, sténographes judiciaires et manoeuvres et personnes de métier (surveillance).

- La période écoulée de quinze mois a connu une augmentation de 12,1 p. 100 du nombre de femmes gagnant 30 000$ et plus.[3] Le nombre d'hommes ayant un salaire similaire dans cette catégorie a augmenté de 5,8 p. 100. Les femmes comptent maintenant pour 30,8 p. 100 des employé(e)s qui gagnent ce niveau de salaire ou plus par rapport à 29,6 p. 100 en 1989. Il est à noter que le nombre de femmes gagnant 30 000$ et plus a augmenté régulièrement depuis le début du Programme d'égalité en matière d'emploi.

3 Pour calculer cette augmentation, déterminer la différence entre le nombre de femmes gagnant plus de 30 000$ dans l'année en cours par rapport à l'année précédente. Diviser ce nombre par le nombre de femmes gagnant 30 000$ et plus l'année précédente et exprimer en pourcentage. (Voir le Tableau 7.)

IV POSSIBILITÉS DE PERFECTIONNEMENT[4]

- Plusieurs ministères ont offert à certaines de leurs employées la possibilité de suivre le cours de perfectionnement des gestionnaires à l'intention des femmes, offert par l'Université du Nouveau-Brunswick, et le cours Gestion au féminin, offert par l'Université de Moncton. En tout, douze femmes fonctionnaires sont inscrites au cours offert par l'Université du Nouveau-Brunswick et quatre sont inscrites à celui de l'Université de Moncton.

- Certains ministères ont offert à leurs employées des séances et de l'information sur la planification de la carrière. Les sujets traités comprenaient notamment, la préparation d'un curriculum vitae et des conseils sur le développement de la carrière.

- Un certain nombre de ministères ont offert aux femmes des possibilités de perfectionnement sous forme de nominations intérimaires, d'affectations provisoires, de mutations latérales, de participations à des comités et d'autres affectations spéciales.

- Certains ministères ont élaboré ou sont en train d'élaborer des répertoires ou inventaires internes de femmes ayant démontré le potentiel nécessaire pour occuper des postes dans des secteurs sous-représentés, et d'autres ont recours à l'article 16 de la Loi sur la Fonction publique pour offrir aux femmes des possibilités de formation.

- Au total, treize femmes réparties dans dix ministères ont permis à onze étudiantes de se perfectionner grâce à un projet pilote lancé en 1990 et intitulé Stages d'été dirigés par une mentor.

4 De façon générale, la formation n'a pas été mise en évidence, étant donné qu'un bon nombre de possibilités de perfectionnement offert aux femmes ne découlait pas directement d'efforts déployés par les ministères dans le but d'augmenter les chances d'avancement des femmes, mais faisait plutôt partie des cours offerts sur place à tous (toutes) les employé(e)s.

V POLITIQUES ET PRATIQUES D'EMPLOI

- Le gouvernement a annoncé des modifications à la Loi sur les normes d'emploi, pour donner suite aux modifications récentes de la loi fédérale sur l'assurance-chômage en ce qui a trait au congé d'adoption et au congé parental.

- Au cours de l'été 1990, un projet pilote a été lancé à l'intention des étudiantes, soit un programme de stages d'été dirigés par une mentor dans le secteur public.

- Le comité du Cabinet sur les communications a approuvé une politique sur l'égalité des sexes dans les communications et un opuscule a été élaboré sur cette politique.

- Conformément au rôle joué par le Conseil de gestion en ce qui a trait à la mise en oeuvre de la politique d'égalité en matière d'emploi, une personne a été nommée au poste de coordonnateur(trice) en 1990. Le rôle de la coordonnatrice consiste à aider les ministères à réaliser le programme d'égalité en matière d'emploi. La Direction générale de la condition féminine continue à assurer la surveillance des progrès et activités des ministères de façon permanente.

- La coordonnatrice de l'égalité en matière d'emploi est actuellement en train d'élaborer un programme de développement de carrière à l'intention du personnel de soutien administratif. Ce programme est fondé sur un rapport qui a été préparé par le personnel de la Direction générale de la condition féminine et du Conseil de gestion.

- Chaque ministère a élaboré et soumis un nouveau plan d'action triennal décrivant ses objectifs et initiatives portant sur l'égalité en matière d'emploi jusqu'au 31 mars 1993.

- Certains ministères ont clairement démontré leur appui à l'égard du programme d'égalité en matière d'emploi. Ainsi, un sous-ministre a envoyé une note personnelle à tous(tes) les employé(e)s de son ministère pour leur expliquer le plan du ministère et pour confirmer son appui. Dans un autre ministère, on a demandé aux bureaux régionaux de préparer leur propre plan d'égalité en matière d'emploi dont ils seront responsables. D'autres ministères ont mis sur pied et maintiennent des comités ministériels actifs sur l'égalité en matière d'emploi.

- Deux ministères sur vingt et un ont nommé un(e) coordonnateur(trice) de l'égalité en matière d'emploi. Le personnel des ressources humaines estime qu'en moyenne environ un tiers du temps du(de la) coordonnateur(trice) est effectivement consacré à l'égalité en matière d'emploi (environ 60 p. 100 dans le cas d'un ministère et 15 p. 100 dans le cas d'un autre).

- Dix-huit ministères ont confié à un(e) employé(e) la tâche additionnelle de l'égalité en matière d'emploi. On estime que le temps consacré en moyenne au programme dans ces ministères représente 7 p. 100 du temps de la personne. Dans un des ministères, personne n'a été nommé pour assumer la responsabilité de l'égalité en matière d'emploi.

- Des études révèlent que les femmes continuent à assumer la majorité des responsabilités pour le soin des personnes à charge et les tâches ménagères. En conséquence, il faut faire preuve d'une certaine souplesse dans le milieu de travail pour les aider à trouver un équilibre plus confortable entre leurs responsabilités professionnelles rémunérées et leurs responsabilités familiales. Plusieurs ministères font preuve d'une certaine souplesse dans les conditions de travail. Plus de 70 p. 100 offrent des possibilités d'emploi partagé, de travail à temps partiel et d'horaire variable. En outre, 47,6 p. 100 (dix ministères) ont signalé des exemples de travail à domicile. Tout comme les horaires flexibles, ces ententes sont généralement conclues sur une base individuelle dans le but d'aider les employé(e)s à faire face à des événements inattendus dans leur famille (par exemple, un manquement survenant dans les ententes prises pour le soin des enfants et d'autres difficultés à court terme). Un tiers des ministères déclare que certain(e)s employé(e)s bénéficient de la semaine de travail comprimée. Néanmoins, ces choix d'horaire ont tendance à être requis par le type de travail effectué par les employé(e)s (par exemple, le personnel infirmier ou les travailleurs(euses) sociaux(ales)), et ne résultent pas de l'identification d'un besoin d'un(e) employé(e).

VI ÉQUITÉ SALARIALE

Le processus d'équité salariale progresse selon les délais prévus. Les activités suivantes sont maintenant terminées.

- Un Comité de direction sur l'équité salariale composé de représentant(e)s des syndicats, des employé(e)s non syndiqué(e)s et de l'employeur a choisi un système d'évaluation des emplois non fondé sur le sexe et a également déterminé environ deux cents catégories d'emploi à prédominance féminine et à prédominance masculine qui seront évaluées au moyen du système d'évaluation choisi.

- Un questionnaire a été mis au point pour recueillir de l'information sur les responsabilités et tâches des employé(e)s occupant ces postes représentatifs. Le questionnaire a été rempli par les employé(e)s en juin 1990.

- Un groupe de travail mixte employé-employeur a appliqué le système Aiken aux 200 classes d'emploi.

- Le comité relèvera les iniquités salariales dans les classes d'emploi à prédominance féminine et au cours des six à huit mois suivants, des négociations seront entreprises avec divers(es) représentant(te)s des employé(e)s syndiqué(e)s et non syndiqué(e)s.

- Comme il est stipulé dans la Loi sur l'équité salariale, les premières augmentations salariales devraient être accordées à l'automne de 1991.

VII PRINCIPALES ACTIVITÉS DE LA DIRECTION GÉNÉRALE DE LA CONDITION FÉMININE

En février 1988, la Direction générale de la condition féminine a été constituée en ministère. La Direction générale de la condition féminine relève du premier ministre, qui est le ministre responsable de la condition féminine.

Publications

- **Rapport annuel sur le Programme d'égalité en matière d'emploi à l'intention des femmes de la fonction publique du Nouveau-Brunswick**

  Ce rapport est déposé devant l'Assemblée législative au printemps de chaque année et il relate les progrès accomplis par les femmes au sein de la fonction publique du Nouveau-Brunswick.

- **Répertoire de femmes qui occupent un poste non traditionnel dans la fonction publique**

  Cette documentation, qui est distribuée aux conseillers et conseillères en orientation scolaire et à des groupes féminins, fait actuellement l'objet d'une révision et sera bientôt offerte pour diffusion.

- **Protocoles pour les femmes victimes de mauvais traitements**

  Ces protocoles ont été élaborés par un sous-comité du Comité interministériel sur la violence familiale. Ils sont conçus pour aider les professionnels et les bénévoles à identifier, à traiter et à gérer les situations de violence à l'égard des femmes, lorsqu'un tel cas se présente.

- **Le bulletin Action**

  La Direction générale de la condition féminine continue à publier et à distribuer ce bulletin qui traite principalement de sujets susceptibles d'intéresser les femmes du Nouveau-Brunswick. (Deux par année.)

- **Violence dans les fréquentations**

  Cette brochure est conçue pour informer les jeunes sur le problème de la violence dans les fréquentations.

- **Égalité dans les communications gouvernementales**

  Cet opuscule explique la politique du gouvernement sur l'égalité dans toutes les formes de communication et offre plusieurs exemples de formulation sans discrimination sexuelle.

- **Feuilles de renseignements - la plupart ont été mises à jour en 1989-1990**

  Ces publications offrent une information objective succincte dans quatre domaines principaux :

  - la femme et l'éducation
  - la femme et l'emploi
  - la femme dans la société
  - la femme et l'économie

- **La femme et la loi**

  Cette série de publications traite de certaines questions juridiques ayant des conséquences pour les femmes.

- **Pochette pour la Journée internationale de la femme**

  Étant donné que la pochette pour la Journée internationale de la femme a connu beaucoup de succès, elle a été révisée et elle est à nouveau offerte pour la diffusion.

- **Regards historiques**

  Ces publications portent sur les femmes et l'histoire de même que sur certains événements historiques ayant des conséquences pour les femmes.

- **Charte canadienne des droits et libertés - Définitions**

  En raison de la popularité de cette brochure qui explique l'impact de la Charte sur les femmes, elle a été révisée et elle est maintenant offerte pour la diffusion.

Principales autres activités

- **Prix Spiritus**

  Les premiers prix Spiritus annuels ont été présentés en mai 1990 pour souligner la contribution d'une personne, d'un organisme ou d'un employeur à l'avancement des femmes au Nouveau-Brunswick.

- **Projet pilote de 1990 - Stages d'été dirigés par une mentor**

  Au cours de l'été 1990, un projet pilote a été lancé, dans le secteur public, soit un programme d'encadrement qui permettait de jumeler des étudiantes à des femmes occupant des postes non traditionnels ou des postes de niveau supérieur au sein de la fonction publique. Onze étudiantes ont été jumelées à des femmes réparties dans dix ministères gouvernementaux.

- **Women and the Arts**

  Il s'agit d'une série de films co-financée par la Galerie d'art Beaverbrook, portant sur les oeuvres et la vie d'artistes féminins.

- **Réception à l'occasion de la Journée de l'Affaire personne**

- **Activités organisées à l'occasion de la Journée internationale de la femme**

- **Exposition itinérante des pièces du concours de design pour le prix Spiritus**

- **Nombreuses allocutions livrées partout dans la province**

Comités interministériels

- **Comité sur les politiques et les priorités**

- **Comité des hauts fonctionnaires sur la législation**

- **Comité des sous-ministres sur le perfectionnement des cadres**

- **Comité interministériel sur l'égalité en matière d'emploi**

- **Comité interministériel sur les initiatives gouvernementales s'adressant aux femmes**

  Ce comité est présidé par la Direction générale de la condition féminine et il a pour mandat de dresser une liste de toutes les initiatives gouvernementales favorisant l'avancement des femmes.

- **Comité consultatif de la ministre sur la condition féminine en éducation (comité anglophone et comité francophone)**

  Ces comités conseillent la ministre de l'Éducation sur les questions d'éducation et leurs répercussions sur les filles de la 1re à la 12e année.

- **Comité interministériel sur les services à l'enfance**

  Il incombe à ce comité d'appuyer et de conseiller le Bureau des services à l'enfance et de formuler des recommandations de politique sur les programmes et services offerts aux enfants.

- **Comité consultatif provincial sur les lignes directrices pour les ordonnances d'entretien des enfants**

  Ce comité se penche sur les principes qui seront envisagés pour élaborer des lignes directrices sur les ordonnances pour l'entretien des enfants. Une fois que ces lignes directrices auront été élaborées, elles seront appliquées par les juges aux fins de l'évaluation des attributions pour l'entretien des enfants. Ce comité conseille le Comité national sur le droit de la famille.

- **Comité interministériel sur la violence intra-familiale**

  Le mandat de ce comité consiste à surveiller, recommander et coordonner les initiatives gouvernementales en matière de violence intra-familiale.

- **Sous-comité sur les protocoles pour les femmes victimes de mauvais traitements**

  Ce sous-comité du Comité interministériel sur la violence familiale a élaboré des protocoles pour les femmes victimes de mauvais traitements.

- **Sous-comité sur la sensibilisation du public à la violence intra-familiale**

  Ce sous-comité du Comité interministériel sur la violence familiale prépare une campagne de sensibilisation du public au sujet de la violence exercée contre les femmes.

- **Sous-comité sur le rapport du conseiller spécial du ministre de la Santé nationale et du Bien-être social en matière d'agression sexuelle contre les enfants (le rapport Rix Rogers)**

  Ce sous-comité du Comité interministériel sur la violence familiale examine les recommandations du rapport Rix Rogers.

- **Groupe de travail sur les statistiques à l'égard des femmes victimes de mauvais traitements**

  Ce groupe de travail a lancé un projet pilote sur le recueil de statistiques au sujet de la violence exercée contre les femmes. Grâce au travail accompli, un système provincial d'information statistique sera mis au point pour retracer les incidences de violence faite aux femmes et pour déterminer la nature des mesures qui sont prises dans de telles situations par les diverses composantes du système de justice criminelle.

- **Comité organisateur du Symposium provincial sur les femmes victimes de mauvais traitements et le système de justice criminelle**

  Ce comité a organisé un symposium de trois jours au Nouveau-Brunswick dans le but de sensibiliser les professionnels à la dynamique et aux questions reliées à la violence exercée contre les femmes, d'inciter le système de justice criminelle à adopter une approche multidisciplinaire face aux incidences de violence exercée contre les femmes, de favoriser l'approche d'équipes communautaires régionales dans le traitement et la prévention de la violence exercée contre les femmes et enfin, de mettre en place des sessions de formation concernant les protocoles à l'intention du personnel oeuvrant dans le domaine de la justice criminelle.

- **Comité sur l'égalité des sexes dans le système judiciaire canadien**

  Ce comité se penche sur certains aspects du système judiciaire du Nouveau-Brunswick. L'objectif consiste à recommander des mesures visant à éliminer la discrimination sexuelle et les autres iniquités reliées au sexe. Il participe également aux travaux du groupe de travail fédéral-provincial-territorial sur l'égalité des sexes dans le système judiciaire canadien.

- **Comité d'examen sur l'égalité dans les communications gouvernementales**

  Ce comité est présidé par la Direction générale de la condition féminine et il surveillera la mise en oeuvre de la politique sur l'égalité dans les communications gouvernementales.

- **Comité provincial de la Semaine nationale de l'intégration des personnes handicapées**

  Ce comité planifie et organise, à l'intention des personnes handicapées, les activités de la Semaine nationale de l'intégration des personnes handicapées.

Comités fédéral-provincial-territorial

- **L'égalité des sexes dans le système judiciaire canadien**

  Ce groupe de travail procède à un examen du système judiciaire canadien dans le but d'éliminer la discrimination sexuelle. Il travaille en collaboration avec le groupe de travail des procureurs généraux fédéral-provincial-territorial sur cette même question.

- **Plan d'action pour une stratégie nationale contre la violence exercée contre les femmes**

  Les responsables de la condition féminine à l'échelle fédérale-provinciale-territoriale travaillent actuellement à l'élaboration d'une structure en vue d'établir une stratégie nationale pour combattre la violence exercée contre les femmes.

Autres comités

- La Direction générale de la condition féminine a été invitée à participer aux travaux du conseil d'administration du Bureau de promotion des femmes en affaires. Le Bureau a été créé par le Conseil consultatif sur la condition de la femme du Nouveau-Brunswick et il a comme mandat de favoriser un climat positif susceptible de permettre aux femmes d'atteindre l'indépendance financière grâce à l'esprit d'entreprise.

PROFILS DES MINISTÈRES

Le profil des ministères expose le statut professionnel des femmes et des hommes en mars 1991. Aux fins de comparaison, les statistiques de 1989 sont données entre parenthèses. Elles permettent d'évaluer la mesure dans laquelle la représentation des personnes des deux sexes varie dans chaque ministère.

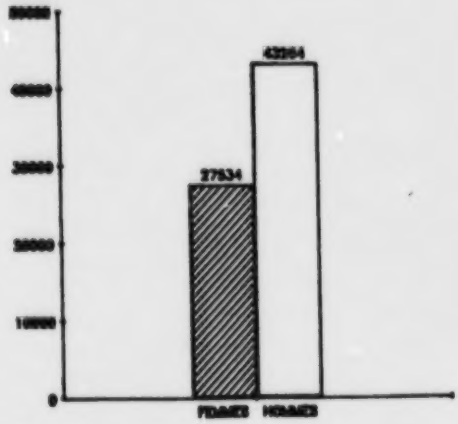
Depuis la mise en oeuvre de leur plan d'action, les ministères s'efforcent d'augmenter la proportion des femmes dans les catégories professionnelles où elles sont sous-représentées et aux niveaux de responsabilité supérieurs. Ils ont également pris des mesures qui favorisent le recrutement, la formation et la promotion des femmes en vue de réaliser leurs objectifs d'égalité en matière d'emploi.

Les progrès réalisés par chaque ministère sont indiqués à la rubrique Commentaires sur les progrès. On y trouve les progrès ou les changements enregistrés dans le recrutement, la promotion ou la formation des femmes dans les catégories où celles-ci sont peu représentées, plutôt que dans celles où elles sont traditionnellement concentrées. Les commentaires sur les progrès sont fondés sur l'analyse des statistiques des ministères et sur des entretiens avec des représentant(e)s des ministères. Ils ont pour objet de résumer les changements survenus dans le statut professionnel des femmes, sans être toutefois exhaustifs.

Ministère des Affaires municipales[1]

Représentation

Salaire moyen



Nombre total d'employé(e)s - 82
Femmes - 37
Hommes - 45

Le salaire des femmes correspond à 63,6 p. 100 de celui des hommes.

Représentation selon la catégorie professionnelle (1991)

Catégorie professionnelle	Hommes (Nombre)	Femmes (Nombre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	6	4	40,0
Technique	9	0	0,0
Administrative	26	6	18,8
Soutien administratif	0	25	100,0
Exploitation	1	0	0,0
Autres	3	2	40,0

Commentaires sur les progrès

Le ministère a embauché trois femmes dans des classes d'emploi sous-représentées -- l'une à titre de responsable de l'aménagement des centres-villes du groupe des agent(e)s de développement industriel, une autre au poste de conseillère en administrations locales du groupe des agent(e)s d'administration et une autre à titre de représentante des services municipaux. Aucune femme n'a été embauchée dans le groupe des agent(e)s d'administration principaux(ales), soit une classe d'emploi où les femmes sont sérieusement sous-représentées.

Le ministère a promu une femme de la classe d'emploi de secrétariat au groupe des agent(e)s des services administratifs après lui avoir offert une formation en informatique et en gestion des réseaux.

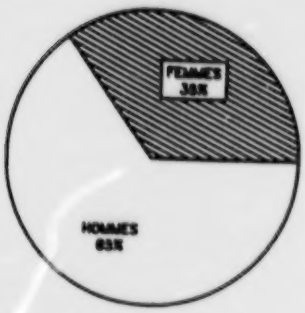
Des possibilités de perfectionnement ont été accordées à quatre femmes par le truchement de postes intérimaires. En outre, deux professionnelles ont suivi des cours spécialisés, dont "Strategic Planning" ainsi que "Subdivision Development", et une femme est inscrite au cours "Gestion au féminin" dispensé par l'Université de Moncton.

1 En 1989, le ministère des Affaires municipales et de l'Environnement a été restructuré, ce qui a amené la création de deux ministères distincts, soit le ministère des Affaires municipales et le ministère de l'Environnement. Par conséquent, il n'y a pas de données comparatives pour l'année 1989.

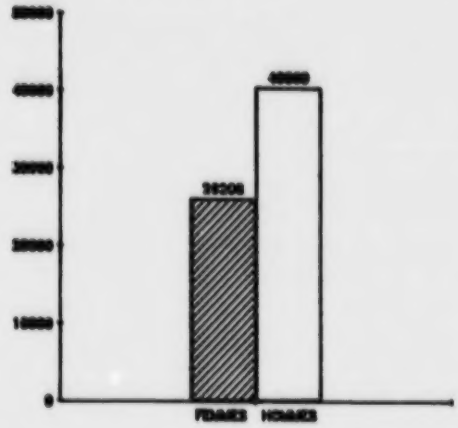
Ministère de l'Agriculture

(Les statistiques pour 1989 sont indiquées entre parenthèses)

Représentation



Salaire moyen



Nombre total d'employé(e)s - 309 (299)
Femmes - 108 (101)
Hommes - 201 (198)

Le salaire des femmes correspond à 64,6 p. 100 (65,2 p. 100) de celui des hommes.

Représentation selon la catégorie professionnelle (1991)

Catégorie professionnelle	Hommes (Nombre)	Femmes (Nombre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	113 (114)	11 (11)	8,9 (8,8)
Technique	28 (28)	20 (17)	41,7 (37,8)
Administrative	29 (25)	3 (3)	9,4 (10,7)
Soutien administratif	4 (4)	65 (63)	94,2 (94,0)
Exploitation	23 (23)	4 (5)	14,8 (17,9)
Autres	4 (4)	5 (2)	55,6 (33,3)

Commentaires sur les progrès

Le ministère a embauché quatre femmes dans des classes d'emploi où les femmes sont sous-représentées, soit vétérinaire (1), technicien(ne) des travaux de génie (2) et agent(e) de développement industriel (1).

En outre, vingt-cinq femmes du ministère ont participé à diverses conférences et rencontres reliées à leur domaine de spécialité. Ainsi, une femme a participé à la Plant Breeders Rights Conference, tandis qu'une autre a collaboré à la planification de la National Agricultural Employment Conference et y a également participé.

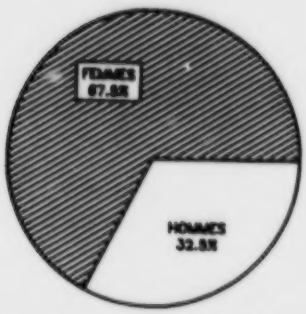
En ce qui a trait aux possibilités de perfectionnement, deux femmes ont assisté au cours intitulé "Supervisory Skills for Women" et une autre a suivi un cours intitulé "For the Aspiring Manager". Un certain nombre de femmes ont siégé à des comités dont les travaux portaient sur le Programme d'amélioration de la productivité au sein du ministère.

Le ministère continue à faire la promotion des carrières en agriculture à l'intention des femmes, en appuyant le programme 4-H et en s'adressant aux étudiantes du secondaire et de l'université pour leur parler des possibilités d'avenir en agriculture. Deux femmes du ministère ont également participé, à titre de mentors, aux Stages d'été dirigés par une mentor (1990).

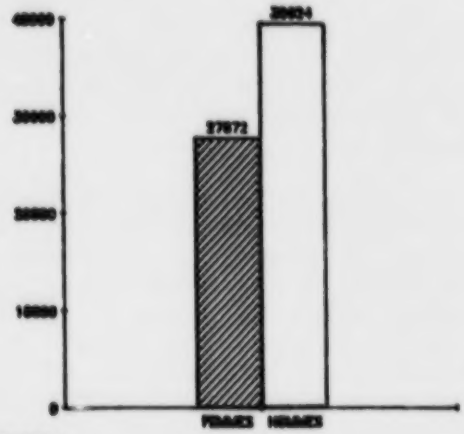
Ministère de l'Aide au revenu

(Les statistiques pour 1989 sont indiquées entre parenthèses)

Représentation



Salaire moyen



Nombre total d'employé(e)s - 385 (371)
Femmes - 260 (245)
Hommes - 125 (126)

Le salaire des femmes correspond à 70,3 p. 100 (69,9 p. 100) de celui des hommes.

Représentation selon la catégorie professionnelle (1991)

Catégorie professionnelle	Hommes (Nombre)	Femmes (Nombre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	82 (84)	49 (42)	37,4 (33,3)
Administrative	30 (29)	12 (11)	28,6 (27,5)
Soutien administratif	13 (13)	195 (188)	93,8 (93,5)
Autres	0 (0)	4 (4)	100,0(100,0)

Commentaires sur les progrès

Le ministère a nommé une femme dans la classe d'emploi sous-représentée d'agent(e) d'administration et trente et une femmes ont obtenu des promotions. La plupart des promotions ont été accordées dans des secteurs à prédominance féminine et sont le fruit des progrès internes réalisés au sein des classes d'emploi existantes. Dans d'autres cas, les femmes ont obtenu des promotions dans des classes d'emploi comme administeur(trice) de l'aide au revenu, agent(e) de la recherche et de la planification et agent(e) des ressources humaines.

Une femme, en particulier, a été promue d'un poste d'agente d'administration au groupe des agent(e)s de la recherche et de la planification; une agente de la recherche et de la planification a été promue au groupe des agent(e)s des ressources humaines; une agente de l'aide au revenu a été promue à la classe d'emploi des administrateurs(trices) de l'aide au revenu; et enfin, deux femmes ont été promues au sein de la classe d'emploi des administrateurs(trices) de l'aide au revenu.

Parmi les initiatives prises par le ministère pour augmenter le nombre de femmes dans les secteurs sous-représentés, il faut signaler l'octroi de postes intérimaires. Voici quelques exemples : une agente de l'aide au revenu occupant à titre intérimaire le poste d'agente d'administration, des agentes de l'aide au revenu occupant à titre intérimaire des postes de directrices régionales de l'aide au revenu, une agente des services administratifs occupant un poste intérimaire de préposée à la comptabilité et une agente de la recherche et de la planification occupant un poste intérimaire d'agente d'administration principale.

Une femme du ministère est inscrite a un cours de perfectionnement des gestionnaires à l'intention des femmes dispensé par l'Université du Nouveau-Brunswick. Le ministère a offert à trente-huit femmes l'occasion de participer à des colloques de planification de carrière et deux femmes bénéficient du soutien du ministère pour la poursuite d'études au niveau post-secondaire.

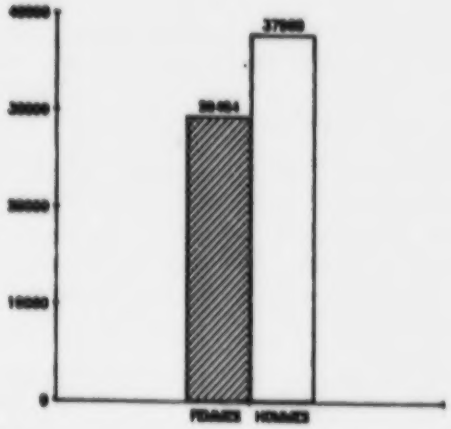
Le ministère maintient une banque de données contenant des renseignements professionnels sur l'ensemble des employé(e)s. Lorsque des concours sont lancés, le ministère commande une recherche dans la banque de données pour obtenir une liste des candidates possibles. En outre, dans le cadre des efforts qu'il déploie pour augmenter la proportion des femmes, le ministère poursuit son recrutement externe en recherchant activement des candidates externes qualifiées.

Ministère de l'Approvisionnement et des Services

(Les statistiques pour 1989 sont indiquées entre parenthèses)

Représentation

Salaire moyen



Nombre total d'employé(e)s - 482 (472)
Femmes - 179 (179)
Hommes - 303 (293)

Le salaire des femmes correspond à 77,7 p. 100 (76,7 p. 100) de celui des hommes.

Représentation selon la catégorie professionnelle (1991)

Catégorie professionnelle	Hommes (Nombre)	Femmes (Nombre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	22 (17)	2 (3)	8,3 (15,0)
Technique	37 (34)	3 (2)	7,5 (5,6)
Administrative	124 (119)	62 (59)	33,3 (33,1)
Soutien administratif	39 (41)	104 (108)	72,7 (72,5)
Exploitation	79 (80)	5 (5)	6,0 (5,9)
Autres	2 (2)	3 (2)	60,0 (50,0)

Commentaires sur les progrès

Le ministère a nommé une femme ingénieure au niveau supérieur dans la catégorie scientifique et professionnelle. Deux femmes ont été nommées dans les catégories cibles, soit la catégorie administrative et la catégorie technique. Une technicienne en travaux de génie a été embauchée au premier échelon. Une femme a été nommée dans le groupe des acheteurs(euses), et une autre a été reclassifiée dans ce même groupe.

De plus, le ministère a accordé des promotions à quatre femmes au sein du groupe des systèmes informatiques dans la catégorie technique.

On a offert des possibilités de perfectionnement, y compris des postes intérimaires et des mutations latérales. En outre, le ministère a utilisé l'article 16 de la Loi sur la Fonction publique pour nommer une femme au poste d'acheteur(se).

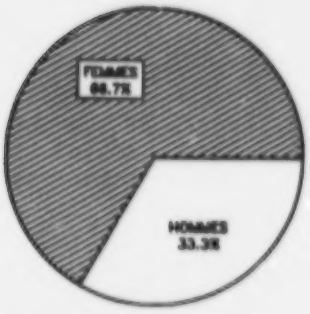
Une série de films projetés lors de la pause du midi et s'adressant aux employés portaient notamment sur la planification de carrière. De plus, trois femmes ont suivi des cours reliés à leur domaine de spécialité. Une femme du ministère a participé aux Stages d'été dirigés par une mentor (1990).

Le ministère a tenu une séance d'information à l'intention des cadres supérieurs sur l'égalité en matière d'emploi.

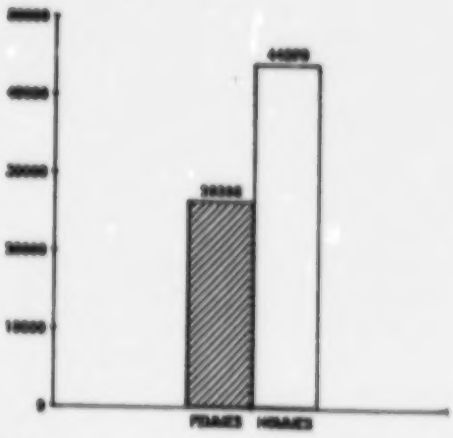
Bureau du contrôleur

(Les statistiques pour 1989 sont indiquées entre parenthèses)

Représentation



Salaire moyen



Nombre total d'employé(e)s - 93 (93)
Femmes - 62 (61)
Hommes - 31 (32)

Le salaire des femmes correspond à 60,2 p. 100 (58,5 p. 100) de celui des hommes.

Représentation selon la catégorie professionnelle (1991)

Catégorie professionnelle	Hommes (Nombre)	Femmes (Nombre)	Femmes (%)
Administrative	26 (27)	10 (10)	27,8 (27,0)
Soutien administratif	5 (5)	50 (49)	90,9 (90,7)
Autres	0 (0)	2 (2)	100,0(100,0)

Commentaires sur les progrès

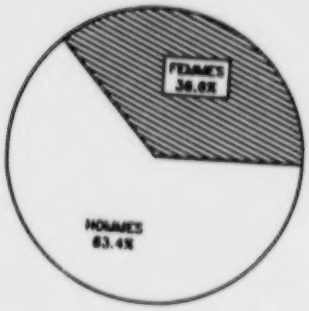
Au cours de la période visée par le rapport, le ministère a embauché une femme dans la classe d'emploi à prédominance masculine des agent(e)s du trésor. En outre, trois femmes du groupes des agent(e)s du trésor ont obtenu des promotions à des échelons plus élevés.

Douze femmes ont bénéficié d'une formation spécialisée grâce à des cours comme "Supervisory Skills for Women", "Project Management", "Performance Appraisal", "Human Resource Management", et divers cours de comptabilité. Le ministère rembourse les employé(e)s ayant terminé avec succès les cours de comptabilité.

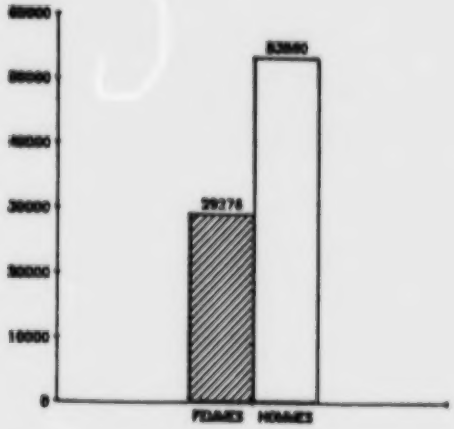
Ministère du Commerce et de la Technologie

(Les statistiques pour 1989 sont indiquées entre parenthèses)

Représentation



Salaire moyen



Nombre total d'employé(e)s - 123 (124)
Femmes - 45 (45)
Hommes - 78 (79)

Le salaire des femmes correspond à 54,7 p. 100 (56,6 p. 100) de celui des hommes.

Représentation selon la catégorie professionnelle (1991)

Catégorie professionnelle	Hommes (Nombre)	Femmes (Nombre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	57 (59)	7 (7)	10,9 (10,6)
Administrative	12 (10)	3 (4)	20,0 (28,6)
Soutien administratif	1 (0)	25 (24)	96,2(100,0)
Autres	8 (10)	10 (10)	55,6 (50,0)

Commentaires sur les progrès

Au cours de la période visée par le rapport, aucune femme n'a été embauchée dans des domaines d'emploi sous-représentés. Néanmoins, deux femmes ont été promues à des échelons supérieurs du groupe des agent(e)s de développement industriel, qui est une classe d'emploi sous-représentée.

Le ministère a subventionné la participation de deux femmes au cours de perfectionnement des gestionnaires à l'intention des femmes, un cours dispensé par l'Université du Nouveau-Brunswick. Une femme a suivi le cours intitulé Financial Accounting for Non-Financial Managers, dispensé par l'université Dalhousie et une autre bénéficie d'un soutien continuel pour la poursuite de ses études dans le cadre du programme de comptable en management accrédité. En outre, cinq femmes ont suivi des cours offerts par le Conseil de gestion. Une femme du ministère a participé aux Stages d'été dirigés par une mentor (1990).

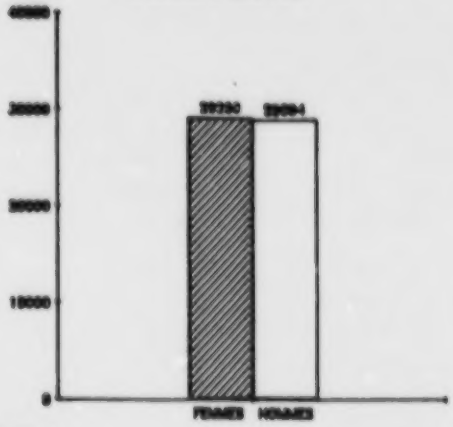
À compter de décembre 1990, le ministère a organisé des réunions mensuelles du personnel de secrétariat à des fins d'information. On renseigne le personnel sur les objectifs du ministère et sur sa mission, de même que sur les questions touchant le commerce et la technologie. Les prochaines séances aborderont également certains aspects de l'égalité en matière d'emploi, y compris le harcèlement sexuel et personnel.

Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance

(Les statistiques pour 1989 sont indiquées entre parenthèses)

Représentation

Salaire moyen



Nombre total d'employé(e)s - 194 (193)
Femmes - 111 (110)
Hommes - 83 (83)

Le salaire des femmes correspond à 100,5 p. 100 (98,6 p. 100) de celui des hommes.

Représentation selon la catégorie professionnelle (1991)

Catégorie professionnelle	Hommes (Nombre)	Femmes (Nombre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	21 (19)	75 (69)	78,1 (78,4)
Administrative	13 (16)	2 (3)	13,3 (15,8)
Soutien administratif	1 (1)	22 (22)	95,7 (95,7)
Exploitation	48 (46)	11 (15)	18,6 (24,6)
Autres	0 (1)	1 (1)	100,0 (50,0)

Commentaires sur les progrès

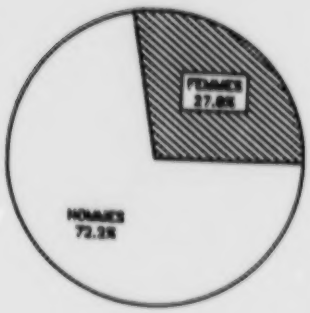
Au cours de la période visée par le rapport, la Commission a embauché une femme au premier échelon d'une classe d'emploi cible, soit adjoint(e) à la réadaptation des alcooliques. Huit femmes ont été promues, dont une a été promue de la catégorie du soutien administratif au premier échelon de la catégorie scientifique et professionnelle. En outre, une femme du groupe des agent(e)s des services administratifs a obtenu un poste intérimaire au premier échelon du groupe des agent(e)s des ressources humaines.

Une femme a suivi à l'Université du Nouveau-Brunswick un cours spécialisé intitulé "Work Place Communications".

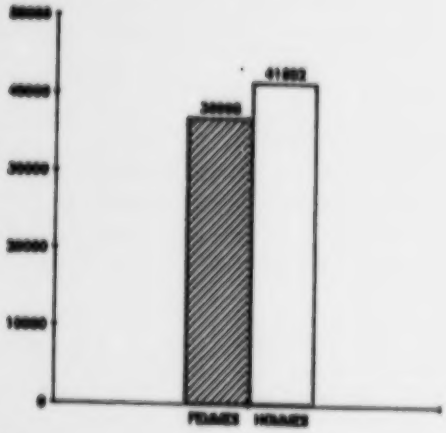
Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail

(Les statistiques pour 1989 sont indiquées entre parenthèses)

Représentation



Salaire moyen



Nombre total d'employé(e)s - 54 (50)
Femmes - 15 (13)
Hommes - 39 (37)

Le salaire des femmes correspond à 88,8 p. 100 (88,3 p. 100) de celui des hommes.

Représentation selon la catégorie professionnelle (1991)

Catégorie professionnelle	Hommes (Nombre)	Femmes (Nombre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	0 (0)	3 (2)	100,0 (100,0)
Technique	30 (28)	3 (2)	9,1 (6,7)
Administrative	5 (4)	3 (3)	37,5 (42,9)
Soutien administratif	1 (1)	4 (4)	80,0 (80,0)
Autres	3 (4)	2 (2)	40,0 (33,3)

Commentaires sur les progrès

Deux femmes ont été promues au cours de la période visée par le présent rapport. L'une d'entre elles a été reclassifiée a un échelon supérieur de sa classe d'emploi. Une agente de l'hygiène et de la sécurité au travail a été promue à un échelon supérieur du groupe des agent(e)s de la recherche et de la planification.

La Commission a offert des possibilités de perfectionnement à l'intention des femmes. Une agente de la recherche et de la planification au premier échelon a occupé un poste intérimaire d'agente d'administration. Une femme de la catégorie du soutien administratif a accepté des tâches additionnelles. Ceci lui permettra peut-être d'accéder à un emploi professionnel dans l'avenir.

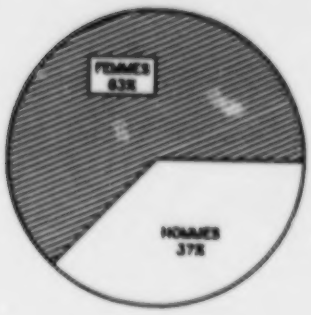
Deux femmes ont obtenu le soutien de la Commission pour suivre des cours. Une femme a suivi un cours de trois jours sur la sécurité agricole, tandis qu'une autre qui est inscrite au Programme de maîtrise en administration publique obtient un remboursement des cours qu'elle a terminés avec succès.

La Commission compte deux femmes détenant des contrats de services personnels qui travaillent à titre d'agentes de l'hygiène et de la sécurité au travail. En outre la Commission a étudié les qualifications requises pour le poste d'agent(e) de l'hygiène et de la sécurité au travail afin de déterminer s'il existe des obstacles systémiques qui empêchent les femmes de postuler à ce genre d'emploi.

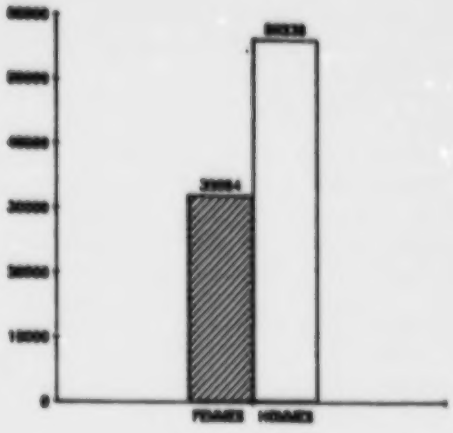
Conseil de gestion

(Les statistiques pour 1989 sont indiquées entre parenthèses)

Représentation



Salaire moyen



Nombre total d'employé(e)s - 119 (105)
Femmes - 75 (66)
Hommes - 44 (39)

Le salaire des femmes correspond à 57,1 p. 100 (52,5 p. 100) de celui des hommes.

Représentation selon la catégorie professionnelle (1991)

Catégorie professionnelle	Hommes (Nombre)	Femmes (Nombre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	2 (2)	5 (3)	71,4 (60,0)
Administrative	39 (34)	26 (20)	40,0 (37,0)
Soutien administratif	1 (0)	41 (41)	97,6 (100,0)
Autres	2 (3)	3 (2)	60,0 (40,0)

Commentaires sur les progrès

Le ministère n'a pas embauché de femmes dans des catégories sous-représentées au cours de la période visée par le rapport. Néanmoins, douze femmes ont obtenu des promotions. Parmi ces dernières, trois femmes ont été promues de la catégorie du soutien administratif à la catégorie scientifique et professionnelle. Les autres ont été promues à des échelons plus élevés au sein de leurs catégories respectives.

Entre autres initiatives de perfectionnement, il importe de signaler un certain nombre d'affectations intérimaires de même que certaines possibilités de formation. Vingt-deux femmes ont

bénéficié d'une formation spécialisée. Une femme est inscrite à un cours de perfectionnement des gestionnaires à l'intention des femmes à l'Université du Nouveau-Brunswick et une autre a suivi un cours en informatique à cette même université. Les autres sont inscrites au programme du certificat dispensé par la Canadian Compensation Association ou celui de la Employer Benefits. En outre, le ministère subventionne les femmes qui suivent des cours universitaires.

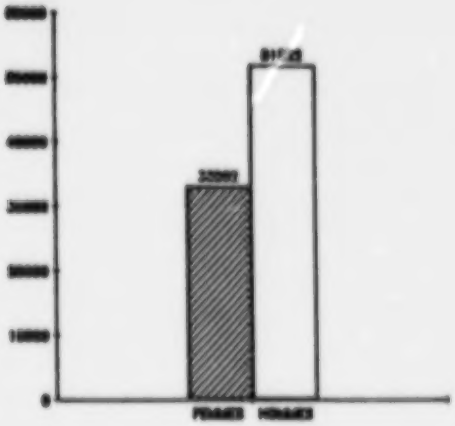
Le ministère a élaboré un programme de formation de deux ans à l'intention de l'ensemble du personnel professionnel et il a amorcé un processus visant à déterminer les besoins de formation et de développement de carrière pour le personnel de soutien administratif. Les plans ministériels comprennent la mise au point d'un programme de formation de deux ans à l'intention du personnel de soutien administratif et des autres membres du personnel. Bien que ces projets ne soient pas destinés particulièrement aux femmes, ils devraient leur être bénéfiques.

Ministère de l'Éducation

(Les statistiques pour 1989 sont indiquées entre parenthèses)

Représentation

Salaire moyen



Nombre total d'employé(e)s - 161 (158)
Femmes - 90 (88)
Hommes - 71 (70)

Le salaire des femmes correspond à 63,9 p. 100 (60,8 p. 100) de celui des hommes.

Représentation selon la catégorie professionnelle (1991)

Catégorie professionnelle	Hommes (Nombre)	Femmes (Nombre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	22 (25)	22 (19)	50,0 (43,2)
Technique	0 (1)	0 (0)	0,0 (00,0)
Administrative	38 (35)	11 (10)	22,4 (22,2)
Soutien administratif	6 (5)	53 (55)	89,8 (91,7)
Exploitation	2 (2)	0 (0)	0,0 (00,0)
Autres	3 (2)	4 (4)	57,1 (66,7)

Commentaires sur les progrès

Au cours de la période visée par le rapport, le ministère a nommé une femme sous-ministre adjointe. Une autre femme dans le groupe des agent(e)s d'administration principaux(ales) occupe de façon intérimaire un poste à un échelon plus élevé au sein de ce même groupe.

Des projets de perfectionnement comprenaient, entre autres, des colloques sur la planification de carrière, une affectation intérimaire et des cours de formation spécialisée. Trois femmes ont suivi divers cours, dont : "Public Administration", "The Management Process", "Fundamentals of Clear Writing".

Le ministère s'efforce de communiquer aux femmes les renseignements nécessaires sur les divers séances, colloques et cours traitant du perfectionnement et de la formation professionnelle qui sont dispensés par les universités et le Conseil de gestion et encourage ces dernières à y participer.

Une femme du ministère a participé aux Stages d'été dirigés par une mentor (1990). Dans le but d'aborder certains autres aspects de la question de l'égalité en matière d'emploi, le ministère a organisé le 8 mars 1991 une manifestation spéciale à l'intention du personnel pour célébrer la Journée internationale de la femme.

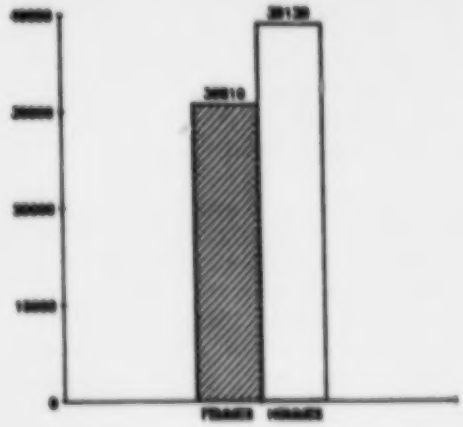
Parmi les autres initiatives, il faut mentionner que le ministère a embauché un coordonnateur de l'égalité en matière d'emploi en 1990. De plus, le ministère de l'Éducation planifie d'étendre le programme d'égalité en matière d'emploi à la Partie II des services publics.

Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Formation

(Les statistiques pour 1989 sont indiquées entre parenthèses)

Représentation

Salaire moyen



Nombre total d'employé(e)s - 1 513 (1 326)
Femmes - 668 (548)
Hommes - 845 (778)

Le salaire des femmes correspond à 78,7 p. 100 (79,0 p. 100) de celui des hommes.

Représentation selon la catégorie professionnelle (1991)

Catégorie professionnelle	Hommes (Nombre)	Femmes (Nombre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	651 (596)	404 (335)	38,3 (36,0)
Technique	31 (24)	0 (0)	0,0 (0,0)
Administrative	36 (33)	24 (19)	40,0 (36,5)
Soutien administratif	11 (10)	216 (175)	95,2 (94,6)
Exploitation	115 (114)	20 (15)	14,8 (11,6)
Autres	1 (1)	4 (4)	80,0 (80,0)

Commentaires sur les progrès

Dans la catégorie de l'exploitation où les femmes sont sous-représentées, le ministère a embauché cinq femmes dont trois dans les classes d'emploi de magasinier(ère), de commis-magasinier et de concierge qui sont dominées par les hommes. Dans la catégorie scientifique et professionnelle, deux femmes ont été embauchées dans une classe d'emploi à prédominance masculine, soit agent(e) pédagogique (non-enseignant(e)).

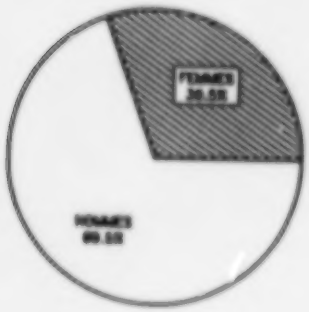
En outre, trente-deux femmes ont obtenu des promotions par voie de reclassification. Ainsi, une agente des services administratifs a été promue dans le groupe des agent(e)s des ressources humaines, une magasinière a été promue à l'échelon supérieur du groupe des agent(e)s des services administratifs, une agente des services administratifs a été promue au groupe des préposé(e)s à la comptabilité et une agente d'administration a été promue directrice adjointe à l'administration.

Le ministère continue à favoriser le perfectionnement des femmes grâce à des affectations temporaires et par d'autres moyens. En 1990, le ministère a offert à une secrétaire l'occasion de suivre le cours de perfectionnement d'instructeur(trice). En outre, on travaille actuellement à la mise au point d'un processus pour préciser davantage les besoins de formation et de perfectionnement du personnel. Ce processus devrait être bénéfique pour les femmes.

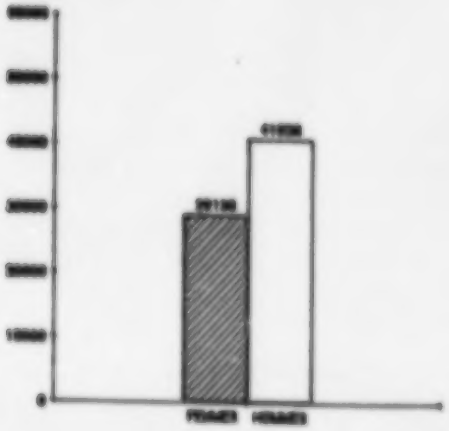
Au cours de l'année 1990, quatre femmes ont obtenu des congés sabbatiques et deux ont obtenu un congé d'études à long terme. Une employée a suivi un cours de perfectionnement des gestionnaires à l'intention des femmes offert par l'Université du Nouveau-Brunswick. De plus, trente femmes ont suivi divers cours de perfectionnement dont le cours intitulé "Working with others", auquel deux femmes se sont inscrites.

Ministère de l'Environnement[2]

Représentation



Salaire moyen



Nombre total d'employé(e)s - 128
Femmes - 39
Hommes - 89

Le salaire des femmes correspond à 71,2 p. 100 de celui des hommes.

Représentation selon la catégorie professionnelle (1991)

Catégorie professionnelle	Hommes (Nombre)	Femmes (Nombre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	34	9	20,9
Technique	37	5	11,9
Administrative	12	4	25,0
Soutien administratif	1	19	95,0
Exploitation	2	0	0,0
Autres	3	2	40,0

Commentaires sur les progrès

Le ministère a embauché deux femmes dans la catégorie administrative. Des femmes ont été embauchées à des échelons supérieurs dans les classes d'emploi d'agent(e) des ressources humaines et d'agent(e) d'information.

Une femme de la catégorie administrative a été promue à un échelon supérieur du groupe des agent(e)s des ressources humaines et une secrétaire exécutive a été promue dans le groupe des agent(e)s d'administration.

Dans la catégorie scientifique et professionnelle, quatre femmes ont été embauchées dans le groupe des agent(e)s de l'environnement et une femme a été promue à un échelon supérieur au sein de ce groupe.

Dans la catégorie technique, une femme a été embauchée à l'échelon supérieur du groupe des technicien(ne)s de laboratoire.

Une femme a bénéficié d'une formation spécialisée dans le domaine du recyclage, soit un secteur où bien peu de femmes du Nouveau-Brunswick ont exercé leurs activités jusqu'à maintenant.

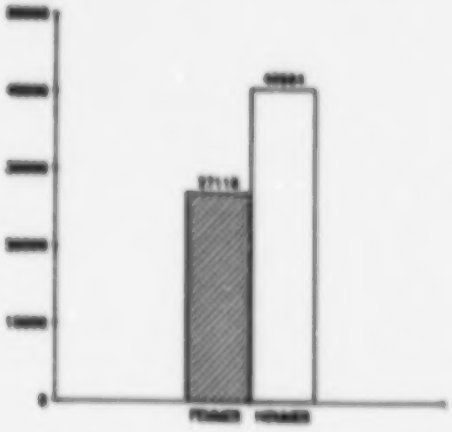
2 En 1989, le ministère des Affaires municipales et de l'Environnement a été restructuré, ce qui a amené la création de deux ministères distincts, soit le ministère des Affaires municipales et le ministère de l'Environnement. Par conséquent, il n'y a pas de données comparatives pour l'année 1989.

Ministère des Finances

(Les statistiques pour 1989 sont indiquées entre parenthèses)

Représentation

Salaire moyen



Nombre total d'employé(e)s - 278 (272)
Femmes - 151 (148)
Hommes - 127 (124)

Le salaire des femmes correspond à 66,7 p. 100 (67,4 p. 100) de celui des hommes.

Représentation selon la catégorie professionnelle (1991)

Catégorie professionnelle	Hommes (Nombre)	Femmes (Nombre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	9 (9)	6 (7)	40,0 (43,8)
Administrative	88 (86)	13 (12)	12,9 (12,2)
Soutien administratif	29 (28)	129 (126)	81,6 (81,8)
Autres	1 (1)	3 (3)	75,0 (75,0)

Commentaires sur les progrès

Dans la catégorie administrative, une femme a été nommée vérificatrice de l'impôt provincial au niveau du premier échelon. En outre, au sein de cette même classe d'emploi, deux femmes ont obtenu des promotions à des échelons supérieurs. Après avoir bénéficié d'une formation pour le poste de vérificatrice de l'impôt provincial, une femme de la catégorie du soutien administratif a été promue à cette classe d'emploi et une femme a été embauchée au premier échelon du groupe des agent(e)s des ressources humaines.

Dans la catégorie scientifique et professionnelle, deux femmes de la classe d'emploi des économistes financiers(ères) ont obtenu des promotions au sein de cette classe d'emploi.

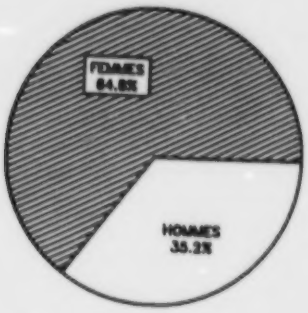
Le ministère a accordé des affectations intérimaires à deux femmes et a participé aux Stages d'été dirigés par une mentor (1990). Le ministère a offert à une femme la possibilité de participer a un cours de perfectionnement des gestionnaires à l'intention des femmes dispensé par l'intermédiaire de l'Université du Nouveau-Brunswick.

Au cours de l'année 1990, le sous-ministre a envoyé une note interservices à tous les employé(e)s pour confirmer son engagement à l'égard du Programme d'égalité en matière d'emploi et en expliquant le Plan d'action triennal du ministère sur l'égalité en matière d'emploi. Au cours des trois prochaines années, le ministère a l'intention de combler cinquante pour cent des postes vacants avec des femmes.

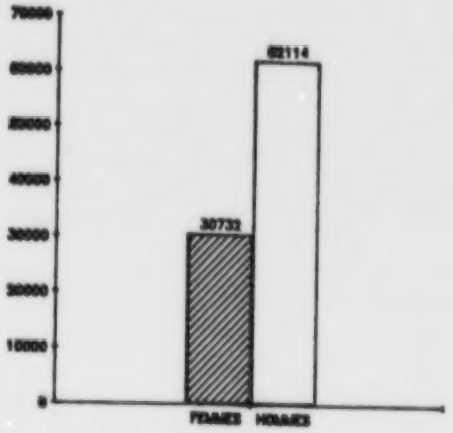
Ministère de la Justice

(Les statistiques pour 1989 sont indiquées entre parenthèses)

Représentation



Salaire moyen



Nombre total d'employé(e)s - 372 (379)
Femmes - 241 (275)
Hommes - 131 (104)

Le salaire des femmes correspond à 49,5 p. 100 (50,0 p. 100) de celui des hommes.

Représentation selon la catégorie professionnelle (1991)

Catégorie professionnelle	Hommes (Nombre)	Femmes (Nombre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	6 (6)	10 (10)	62,5 (62,5)
Administrative	26 (24)	13 (15)	33,3 (38,5)
Soutien administratif	6 (5)	170 (210)	96,6 (97,7)
Autres	93 (69)	48 (40)	34,0 (36,7)

Commentaires sur les progrès

Au sein du ministère, les conseillers(ères) juridiques sont placé(e)s sous la vaste catégorie "Autres". Dans cette même catégorie, le ministère a embauché huit femmes dans le groupe des conseillers(ères) juridiques. Trois d'entre elles ont été nommées registraires adjointes, une femme a été nommée directrice, deux femmes ont été embauchées à titre de procureures de la Couronne, une femme a été nommée légiste et une femme a été nomme administratrice de la cour. Une femme a été promue à l'échelon de sous-ministre adjoint. Dans la

catégorie administrative, une femme a été nommée au premier échelon dans le groupe des agent(e)s d'administration principaux(ales).

Sept femmes ont obtenu des promotions dans le groupe des conseillers(ères) juridiques. Ces promotions comprennent la nomination de deux femmes au niveau de directeur(trice).

Le ministère a offert à deux femmes la possibilité d'occuper, à titre intérimaire, des postes comportant de plus grandes responsabilités. Une femme du ministère a participé aux Stages d'été dirigés par une mentor (1990).

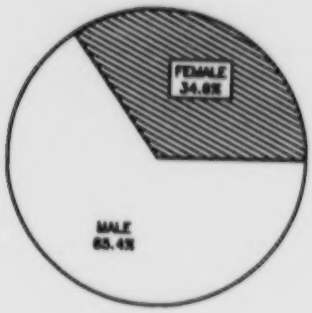
Dans le but d'attirer d'autres femmes dans le groupe des conseillers(ères) juridiques, certains efforts de recrutement extérieur ont été déployés et on a l'intention d'intensifier encore davantage ces activités.

Le Comité sur l'égalité en matière d'emploi du ministère élabore actuellement un programme de transfert/d'échange qui permettrait aux avocates d'acquérir de l'expérience dans diverses directions du ministère.

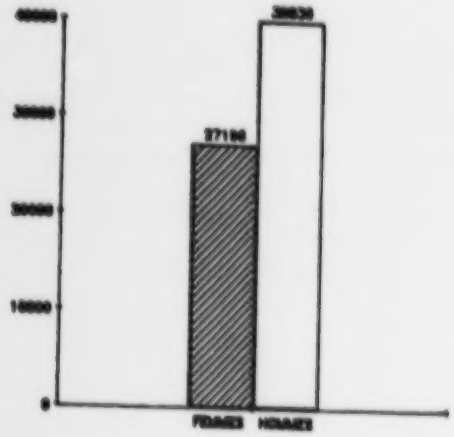
Ministère des Pêches et de l'Aquaculture

(Les statistiques pour 1989 sont indiquées entre parenthèses)

Représentation



Salaire moyen



Nombre total d'employé(e)s - 127 (118)
Femmes - 44 (42)
Hommes - 83 (76)

Le salaire des femmes correspond à 68,1 p. 100 (64,8 p. 100) de celui des hommes.

Représentation selon la catégorie professionnelle (1991)

Catégorie professionnelle	Hommes (Nombre)	Femmes (Nombre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	35 (35)	7 (6)	16,7 (14,6)
Technique	19 (14)	2 (1)	9,5 (6,7)
Administrative	18 (15)	4 (4)	18,2 (21,1)
Soutien administratif	2 (2)	29 (29)	93,5 (93,5)
Exploitation	7 (8)	0 (0)	0,0 (00,0)
Autres	2 (2)	2 (2)	50,0 (50,0)

Commentaires sur les progrès

Dans la catégorie scientifique et professionnelle, une femme a été nommée biologiste de la faune et ichtyobiologiste et une femme a été promue dans la classe d'emploi des économistes familiaux(ales). Dans la catégorie technique, une femme a été nommée dans la nouvelle classe d'emploi des inspecteur(trice)s du poisson. En outre, une femme détenant un contrat de services personnel travaille à titre de biologiste de la faune et ichtyobiologiste.

Une femme du groupe des agent(e)s des services administratifs a été nommée à un poste intérimaire dans la classe d'emploi des agent(e)s d'administration.

Le ministère a distribué à tous(tes) les employé(e)s un exemplaire de la politique sur le harcèlement personnel et sexuel et il a organisé des séances d'information dans les deux langues officielles sur cette politique. Au siège social, le ministère prend des initiatives pour souligner la Journée internationale de la femme.

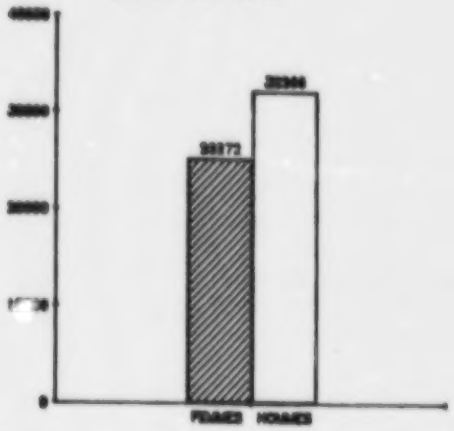
Le ministère a approuvé la participation de deux professionnelles au programme de congé d'été de 1990 et une femme a obtenu un congé pour établir une entreprise.

Ministère des Ressources naturelles et de l'Énergie

(Les statistiques pour 1989 sont indiquées entre parenthèses)

Représentation

Salaire moyen



Nombre total d'employé(e)s - 905 (910)
Femmes - 178 (178)
Hommes - 727 (732)

Le salaire des femmes correspond à 78,3 p. 100 (76,0 p. 100) de celui des hommes.

Représentation selon la catégorie professionnelle (1991)

Catégorie professionnelle	Hommes (Nombre)	Femmes (Nombre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	109 (106)	12 (7)	9,9 (6,2)
Technique	299 (306)	9 (10)	2,9 (3,2)
Administrative	47 (42)	8 (7)	14,5 (14,3)
Soutien administratif	12 (13)	135 (141)	91,8 (91,6)
Exploitation	225 (235)	2 (3)	0,9 (1,3)
Autres	35 (30)	12 (10)	25,5 (25,0)

Commentaires sur les progrès

Cinq femmes ont été embauchées dans des classes d'emploi sous-représentées dans la catégorie scientifique et professionnelle et la catégorie administrative. En ce qui a trait particulièrement à la catégorie scientifique et professionnelle, trois spécialistes des ressources naturelles ont été nommées. Dans la catégorie administrative, une agente d'administration et une agente d'information ont été nommées.

En outre, neuf femmes ont obtenu des promotions. Deux femmes ont quitté des postes de la catégorie du soutien administratif pour passer à la catégorie administrative et à la catégorie scientifique et professionnelle. D'autres femmes ont obtenu de

l'avancement dans leurs classes d'emploi. Une femme de la catégorie administrative est passée du poste de préposée à la comptabilité à un poste du groupe des agent(e)s d'administration.

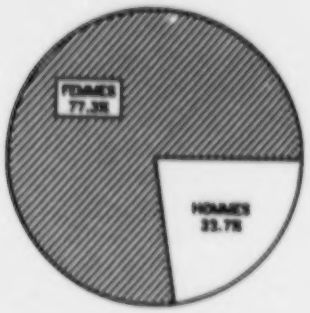
Le ministère compte un certain nombre de femmes détenant un contrat de services personnel travaillant dans divers secteurs non traditionnels.

Le ministère a également offert à des femmes un certain nombre de postes intérimaires et également une possibilité de détachement à un poste. Une femme est inscrite à un cours de perfectionnement des gestionnaires à l'intention des femmes offert par l'Université du Nouveau-Brunswick et une femme du ministère a participé aux Stages d'été dirigés par une mentor (1990).

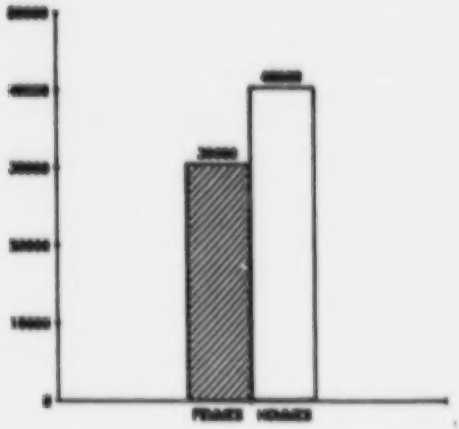
Ministère de la Santé et des Services communautaires

(Les statistiques pour 1989 sont indiquées entre parenthèses)

Représentation



Salaire moyen



Nombre total d'employé(e)s - 1 214 (1 272)
Femmes - 938 (946)
Hommes - 276 (326)

Le salaire des femmes correspond à 75,6 p. 100 (73,8 p. 100) de celui des hommes.

Représentation selon la catégorie professionnelle (1991)

Catégorie professionnelle	Hommes (Nombre)	Femmes (Nombre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	149 (201)	519 (529)	77,7 (72,5)
Technique	26 (32)	4 (2)	13,3 (5,9)
Administrative	64 (58)	67 (54)	51,1 (48,2)
Soutien administratif	12 (11)	267 (280)	95,7 (96,2)
Exploitation	23 (23)	76 (75)	76,8 (76,8)
Autres	2 (1)	5 (5)	71,4 (83,3)

Commentaires sur les progrès

Le ministère a promu soixante et douze femmes dans diverses classes d'emploi. Les promotions ont été particulièrement nombreuses dans le groupe du travail social où trente travailleuses sociales ont été promues à la nouvelle classe d'emploi de surveillant(e) en travail social. Une femme a été promue à un échelon supérieur du groupe des agent(e)s d'administration principaux(ales). Trois femmes ont été

embauchées dans des classes d'emploi sous-représentées. En particulier, deux stagiaires en inspection de la santé publique et une inspectrice de la santé publique au premier échelon ont été nommées dans de ce groupe.

Soixante-deux femmes ont bénéficié de projets de perfectionnement, généralement au moyen de postes intérimaires. Ainsi, deux femmes occupant des postes de travailleuses sociales à l'échelon III occupent à titre intérimaire des postes de directrices régionales et trois surveillantes des hygiénistes publiques occupent des postes de gestionnaires régionales. De plus, dix-sept femmes ont participé à des ateliers sur la planification de carrière. Trois femmes sont inscrites à un cours de perfectionnement des gestionnaires à l'intention des femmes à l'Université du Nouveau-Brunswick et deux autres sont inscrites au programme Gestion au féminin, dispensé par l'Université de Moncton.

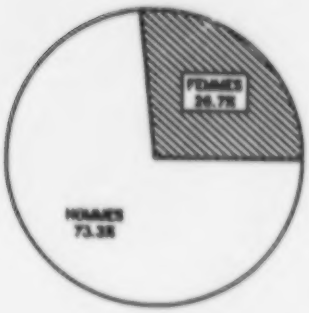
En 1990, le ministère a mené une enquête sur le personnel de soutien administratif dans le but d'examiner la charge de travail et certains aspects de la qualité de vie. Le rapport résumant les données recueillies et les recommandations qui en découlent fait actuellement l'objet d'un examen par le ministère dans le but de déterminer les possibilités éventuelles de formation et de perfectionnement du personnel.

Outre ces initiatives, le ministère a organisé un certain nombre de séances d'information à l'heure de pause du midi. Parmi les sujets abordés, on retrouve certains aspects du travail ou de la carrière, de la santé et de la sécurité, de même que de la planification financière. Une femme du ministère a participé aux Stages d'été dirigés par une mentor (1990).

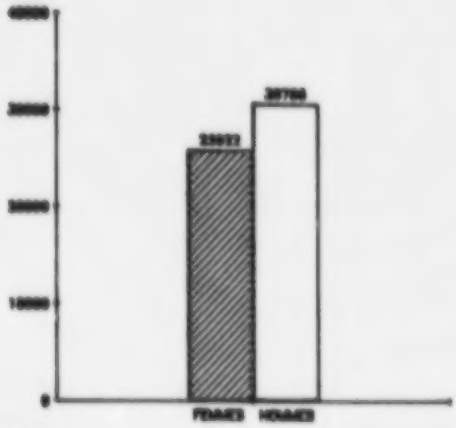
Ministère du Solliciteur général

(Les statistiques pour 1989 sont indiquées entre parenthèses)

Représentation



Salaire moyen



Nombre total d'employé(e)s - 662 (668)
Femmes - 177 (173)
Hommes - 485 (495)

Le salaire des femmes correspond à 84,4 p. 100 (83,5 p. 100) de celui des hommes.

Représentation selon la catégorie professionnelle (1991)

Catégorie professionnelle	Hommes (Nombre)	Femmes (Nombre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	44 (46)	36 (35)	45,0 (43,2)
Technique	1 (1)	0 (0)	0,0 (0,0)
Administrative	54 (57)	6 (5)	10,0 (8,1)
Soutien administratif	103 (98)	102 (96)	49,8 (49,5)
Exploitation	278 (289)	32 (35)	10,3 (10,8)
Autres	5 (4)	1 (2)	16,7 (33,3)

Commentaires sur les progrès

Au cours de la période visée par le présent rapport, le ministère a embauché trois femmes, dont deux dans la classe d'emploi cible de shérif-coroner et d'agent(e) des services correctionnels. En outre, une femme a été embauchée à un échelon plus élevé du groupe des agent(e)s de recherche et de planification, une classe d'emploi qui n'était pas ciblée.

Onze femmes ont obtenu des promotions au sein du ministère. Deux employées du groupe des agent(e)s des services administratifs bénéficient d'une formation qui leur permettra d'être promues au premier échelon du groupe des préposé(e)s à

la comptabilité et des systèmes informatiques. Le ministère continue à offrir des possibilités de perfectionnement à l'intention de son personnel. Quatre femmes ont occupé des postes intérimaires comportant des responsabilités plus importantes. Ainsi, une directrice adjointe d'un établissement de correction a occupé un poste intérimaire à titre de directrice d'un établissement de correction, une directrice d'un centre résidentiel communautaire a occupé un poste intérimaire à titre de directrice adjointe d'un établissement de correction, une travailleuse sociale a occupé à titre intérimaire un poste de directrice adjointe d'un établissement de correction et une agente des services correctionnels a été nommée à titre intérimaire agent de probation et de libération conditionnelle. Quatre femmes ont également bénéficié d'affectations temporaires. Une agente des services administratifs a été nommée au premier échelon du groupe des agent(e)s de recherche et de planification grâce au Programme de perfectionnement professionnel.

Une femme du groupe des agent(e)s a suivi le cours de perfectionnement des gestionnaires à l'intention des femmes offert par l'Université du Nouveau-Brunswick et cinq femmes ont bénéficié d'une formation spécialisée dispensée par le ministère et par un collège communautaire. Le ministère a également offert à certaines employées la possibilité de participer à divers colloques et conférences.

Deux employées du ministère ont participé aux Stages d'été dirigés par une mentor (1990). Le ministère a mis sur pied un comité d'égalité en matière d'emploi auquel siègent des représentant(e)s de chaque division, y compris des représentant(e)s du personnel du soutien administratif.

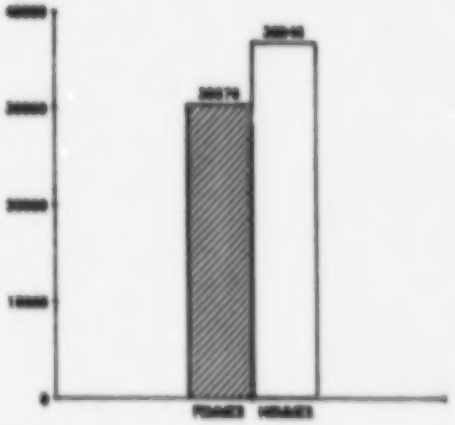
Toutes les employées du ministère ont participé à une enquête sur leurs besoins de formation et leur intérêt à l'égard des programmes de perfectionnement, comme les nominations intérimaires et autres affectations temporaires. L'information recueillie servira essentiellement aux fins de l'égalité en matière d'emploi.

Ministère du Tourisme, des Loisirs et du Patrimoine

(Les statistiques pour 1989 sont indiquées entre parenthèses)

Représentation

Salaire moyen



Nombre total d'employé(e)s - 302 (302)
Femmes - 132 (124)
Hommes - 170 (178)

Le salaire des femmes correspond à 82,8 p. 100 (81,8 p. 100) de celui des hommes.

Représentation selon la catégorie professionnelle (1991)

Catégorie professionnelle	Hommes (Nombre)	Femmes (Nombre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	50 (54)	29 (26)	36,7 (32,5)
Technique	29 (30)	0 (0)	0,0 (0,0)
Administrative	35 (34)	24 (21)	40,7 (38,2)
Soutien administratif	5 (6)	75 (73)	93,8 (92,4)
Exploitation	50 (53)	1 (1)	2,0 (1,9)
Autres	1 (1)	3 (3)	75,0 (75,0)

Commentaires sur les progrès

Le ministère a atteint ses objectifs relativement à la catégorie scientifique et professionnelle en nommant une femme au poste d'agente de développement industriel au premier échelon.

Deux femmes de la catégorie du soutien administratif ont reçu une formation en vertu du programme de perfectionnement et ont été promues dans le groupe des agent(e)s de la promotion touristique.

Deux femmes du ministère ont participé à un cours de perfectionnement des gestionnaires à l'intention des femmes dispensé par l'Université du Nouveau-Brunswick et trente-cinq femmes de la catégorie du soutien administratif ont participé à une séance d'une demi-journée sur la consultation professionnelle et la rédaction d'un curriculum vitae. Une femme a participé aux Stages d'été dirigés par une mentor (1990).

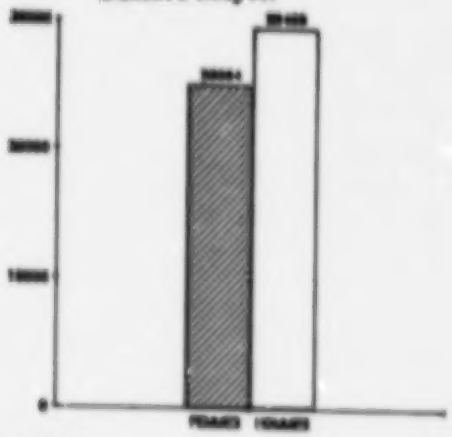
Le ministère continue à favoriser l'esprit d'entreprise chez les femmes. Au cours de l'année 1990, trois femmes ont obtenu un congé pour établir une entreprise, tandis qu'une autre a obtenu un congé avec traitement différé.

Ministère des Transports

(Les statistiques pour 1989 sont indiquées entre parenthèses)

Représentation

Salaire moyen



Nombre total d'employé(e)s - 2 057 (2 022)
Femmes - 271 (253)
Hommes - 1 786 (1 769)

Le salaire des femmes correspond à 85,1 p. 100 (84,0 p. 100) de celui des hommes.

Représentation selon la catégorie professionnelle (1991)

Catégorie professionnelle	Hommes (Nombre)	Femmes (Nombre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	92 (84)	13 (10)	12,4 (10,6)
Technique	226 (219)	16 (12)	6,6 (5,2)
Administrative	81 (72)	25 (13)	23,6 (15,3)
Soutien administratif	64 (66)	209 (212)	76,6 (76,3)
Exploitation	1 321 (1 326)	5 (3)	0,4 (0,2)
Autres	2 (2)	3 (3)	60,0 (60,0)

Commentaires sur les progrès

Au cours de la période de quinze mois, le ministère a embauché huit femmes dans les classes d'emploi sous-représentées d'ingénieur(e) (2), de technicien(ne) en travaux de génie (2), de technicien(ne) en cartographie (1), de rédacteur(trice) de précis (1), d'inspecteur(e) (1) et de conducteur (trice) de véhicules - personne à tout faire (1).

En outre, sept femmes ont obtenu des promotions. Après avoir bénéficié d'une formation intensive répartie sur une période d'un an, cinq femmes de la catégorie du soutien administratif ont été promues au poste d'agent(e) régional(e) des ressources

humaines au moyen d'une reclassification. Une secrétaire a été nommée évaluatrice et une agente des services administratifs a été nommée préposée à la comptabilité.

Le ministère a nommé six femmes de plus que l'objectif prévu dans la catégorie administrative et cinq femmes de plus également dans la catégorie technique.

Le ministère continue à faire la preuve de son engagement à l'égard de l'égalité en matière d'emploi en nommant des femmes à des postes intérimaires. Parmi les exemples mentionnons une ingénieure occupant un poste d'agente(e) d'administration principal(e); une employée des systèmes informatiques occupant un poste d'agente(e) d'administration principal(e); et une agente des services administratifs occupant un poste de préposée à la comptabilité.

De plus le ministère a offert des cours de formation spécialisée dans le domaine de la surveillance et du perfectionnement professionnel; a dispensé une formation professionnelle particulière; et a offert aux femmes la possibilité de participer à des conférences dans leur domaine respectif de spécialité. En outre, le ministère a augmenté d'une année-personne la section sur l'égalité en matière d'emploi et le programme d'égalité en matière d'emploi est compris dans un nouveau programme d'orientation mis en oeuvre par la Direction des ressources humaines.

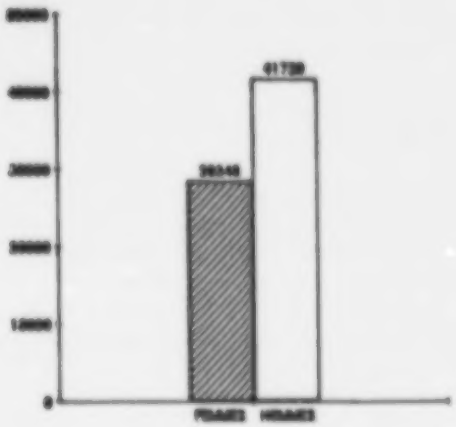
On a demandé aux bureaux régionaux d'élaborer leurs propres plans d'action sur l'égalité en matière d'emploi et ils doivent assumer leurs responsabilités en ce qui a trait à la réalisation des objectifs qu'ils se sont fixés. En outre, le ministère a organisé un atelier de formation sur l'égalité en matière d'emploi à l'intention des agent(e)s régionaux(ales) des ressources humaines.

Ministère du Travail

(Les statistiques pour 1989 sont indiquées entre parenthèses)

Représentation

Salaire moyen



Nombre total d'employé(e)s - 212 (219)
Femmes - 106 (96)
Hommes - 106 (123)

Le salaire des femmes correspond à 68,4 p. 100 (69,3 p. 100) de celui des hommes.

Représentation selon la catégorie professionnelle (1991)

Catégorie professionnelle	Hommes (Nombre)	Femmes (Nombre)	Femmes (%)
Scientifique et professionnelle	10 (8)	14 (14)	58,3 (63,6)
Technique	1 (1)	0 (0)	0,0 (0,0)
Administrative	26 (28)	13 (12)	33,3 (30,0)
Soutien administratif	4 (4)	65 (60)	94,2 (93,8)
Autres	65 (82)	14 (10)	17,7 (10,9)

Commentaires sur les progrès

Dans la classe d'emploi sous-représentée de défenseur(e) employeur/travailleurs, le ministère a embauché une femme. En outre, six femmes ont obtenu des promotions, dont deux à des classes d'emploi supérieures dans la catégorie du soutien administratif, une dans la classe d'emploi sous-représentée des agent(e)s des relations industrielles et trois dans la classe d'emploi des agent(e)s de la recherche et de la planification.

Le ministère continue à favoriser le développement de carrière chez les femmes. Quatre femmes ont occupé des postes à titre intérimaire ou ont été détachées à des postes dans des classes d'emploi sous-représentées, comme systèmes informatiques II, agent(e) des ressources humaines II, agent(e) de développement de l'emploi IV et agent(e) d'administration principal(e) I. En outre, trois femmes dans la catégorie du soutien administratif ont bénéficié d'une affectation intérimaire dans des postes professionnels.

Le ministère a désigné quatre postes pour la formation en vertu de l'article 16 de la Loi sur la Fonction publique. La formation devait commencer le 1er avril 1991.

Au cours de la période visée par le rapport, trois femmes ont suivi des cours de perfectionnement et deux femmes du ministère ont participé aux Stages d'été dirigés par une mentor (1990).

En 1990, le ministère a élaboré un modèle de perfectionnement professionnel et préparé un plan de mise en oeuvre qui doit entrer en vigueur en 1991. Bien que ce plan ait été élaboré à l'intention de l'ensemble des employés, les femmes en bénéficieront. En outre, le ministère a mis à jour l'information sur les employées intéressées à un avancement au sein du gouvernement et il a poursuivi ses efforts pour encourager les gestionnaires à consulter le "registre des femmes" pour combler les postes vacants.

Le ministère a un comité permanent sur l'égalité en matière d'emploi qui se réunit trois fois par an. De plus, le ministère a favorisé les communications et la participation de tous les secteurs du ministère à l'élaboration du Plan d'action triennal du ministère sur l'égalité en matière d'emploi.

RAPPORTS ET TABLEAUX STATISTIQUES

A. Dans l'ensemble de la fonction publique

B. Par ministère

Les statistiques figurant dans les tableaux suivants sont fondées sur une période de quinze mois, et elles s'appliquent aux employé(e)s permanent(e)s de la fonction publique. Elles ont été communiquées au Bureau du contrôleur par les ministères mêmes.

Afin de se conformer à la procédure de rapport d'autres ministères, la Direction générale de la condition féminine a remplacé sa période de rapport, qui était l'année civile, par l'exercice financier. Puisqu'il s'agit d'une période de transition, le présent rapport porte sur une période de quinze mois allant du 1er janvier 1990 au mois de mars 1991.

DANS L'ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

TABLEAU 1

NOMBRE D'EMPLOYÉ(E)S PERMANENT(E)S DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU NOUVEAU-BRUNSWICK DE DÉCEMBRE 1980 À MARS 1991

Année	Hommes (nombre)	Femmes (nombre)	Femmes (%)	Total
1991	5 893	3 999	40,4	9 892
1989	5 943	3 890	39,6	9 833
1988	5 760	3 560	38,2	9 320
1987	5 840	3 488	37,4	9 328
1986	5 927	3 635	38,0	9 562
1985	5 851	3 479	37,3	9 330
1984	5 894	3 486	37,2	9 380
1982	5 902	3 416	36,7	9 318
1980	5 665	3 156	35,8	8 821

DANS L'ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

TABLEAU 2

ÂGE MOYEN ET ANNÉES DE SERVICE AU SEIN DE LA FONCTION PUBLIQUE
DÉCEMBRE 1989 ET MARS 1991

CATÉGORIE	ÂGE MOYEN				MOYENNE DES ANNÉES DE SERVICE*			
	Hommes		Femmes		Hommes		Femmes	
	1989	1991	1989	1991	1989	1991	1989	1991
Scientifique et professionnelle	42	43	38	38	10,8	10,7	6,2	6,2
Technique	42	42	36	33	14,0	13,8	7,4	5,7
Administrative	45	45	39	39	13,8	13,8	9,3	9,8
Soutien administratif	43	43	38	38	11,0	11,4	9,6	9,5
Exploitation	46	46	40	40	9,2	9,6	9,2	9,4
Autres **	45	45	40	40	8,3	8,8	7,4	7,2
Pour l'ensemble	44	44	38	38	11,0	11,1	8,4	8,4

* Le service au sein de la fonction publique signifie un emploi continu à partir de la date à laquelle débute une période de travail ininterrompue, y compris les absences dues à des congés autorisés et à une cessation de service conditionnelle. Une interruption de service à partir de laquelle il faut recommencer à calculer la date, selon les règlements applicables aux employé(e)s non syndiqué(e)s, est une période de 45 jours ou plus, ou toute période définie dans les conventions collectives, à l'exclusion des périodes pendant lesquelles les employé(e)s saisonniers(ières) sont sans travail.

** La catégorie Autres comprend les employé(e)s exclu(e)s et non syndiqué(e)s, tel qu'il est indiqué dans la Loi relative aux relations de travail dans les services publics, S. R. N. B. 1973, c. P-25.

DANS L'ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

TABLEAU 3

RÉPARTITION DES EMPLOYÉ(E)S DANS LA FONCTION PUBLIQUE DU NOUVEAU-BRUNSWICK
AU 31 DÉCEMBRE 1988, 1989 ET EN MARS 1991

	mars 1991 Tous les hommes (%)	mars 1991 Toutes les femmes (%)	déc. 1989 Toutes les femmes (%)	déc. 1988 Toutes les femmes (%)
Scientifique et professionnelle	25,8	31,1	29,6	26,5
Technique	13,1	1,6	1,9	1,9
Administrative	14,6	8,9	7,9	7,8
Soutien administratif	5,4	50,8	53,1	56,3
Exploitation	36,9	3,9	4,1	4,4
Autres •	4,2	3,8	3,5	3,1

• La catégorie Autres comprend les employé(e)s exclu(e)s et non syndiqué(e)s, tel qu'indiqué dans la Loi relative aux relations de travail dans les services publics, S. R. N. B. 1973, c. P-25.

DANS L'ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

TABLEAU 4

LA FONCTION PUBLIQUE DU NOUVEAU-BRUNSWICK
REPRÉSENTATION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE
AU 31 DÉCEMBRE 1984, 1986, 1988, 1989 ET EN MARS 1991

	1984		1986		1988		1989		1991	
CATÉGORIE PROFESSIONNELLE	% Hom.	% Fem.	% Hom.	% Fem.	% Hom.	% Fem.	% Hom.	% Fem.	% Hom.	% Fem.
Scientifique et professionnelle	63,7	36,3	61,4	38,6	58,9	41,1	56,8	43,2	55,0	45,0
Technique	94,0	06,0	93,9	6,1	92,7	7,3	92,2	7,8	92,6	7,4
Administrative	78,0	22,0	76,0	24,0	74,9	25,1	72,6	27,4	70,8	29,2
Soutien administratif	16,4	83,6	16,2	83,8	15,7	84,3	13,2	86,8	13,6	86,4
Exploitation	89,2	10,8	91,2	8,8	93,2	6,8	93,3	6,7	93,3	6,7
Autres*	*	*	66,5	33,5	66,1	33,9	63,4	36,6	61,7	38,3
TOTAL	62,8	37,2	62,0	38,0	61,8	38,2	60,4	39,6	59,6	40,4

* Les données ne sont pas disponibles avant 1985. La catégorie Autres comprend les employé(e)s exclu(e)s et non syndiqué(e)s, tel qu'indiqué dans la Loi relative aux relations de travail dans les services publics, S. R. N. B. 1973, c. P-25.

DANS L'ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

TABLEAU 5

REPRÉSENTATION PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET GROUPE D'EMPLOI
AU 31 DÉCEMBRE 1988, 1989 ET EN MARS 1991

CATÉGORIE/ GROUPE	Nombre d'employé(e)s 1991 Hommes (nombre)	Femmes (nombre)	Représentation 1991 Femmes %	1989 Femmes %	1988 Femmes %
	(Les données de 1989 sont entre parenthèses)				
CATÉGORIE SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE					
Médecine et art dentaire	7 (12)	2 (3)	22,2	20,0	15,
Sciences infirmières	4 (4)	207 (235)	98,1	98,3	98,
Sciences physiques	21 (23)	11 (6)	34,4	20,7	14,
Sciences forestières[a]	81 (83)	10 (6)	11,0	6,7	4,
Planification et ressources	202 (198)	137 (120)	40,4	37,7	35,
Éducation (enseignant)	524 (476)	330 (277)	38,6	36,8	29,
Éducation (non-enseignant)	152 (152)	78 (65)	33,9	30,0	21,
Génie, et architecture	153 (142)	10 (10)	6,1	6,6	7,
Réhabilitation et thérapie	264 (311)	432 (405)	62,1	56,6	55,
Loisirs et culture	19 (18)	8 (6)	29,6	25,0	25,
Agriculture	68 (68)	17 (17)	20,0	20,0	19,
Médecine vétérinaire	25 (23)	1 (0)	3,8	0,0	0,
SOMMAIRE	1520 (1510)	1243 (1150)	45,0	43,2	41,

[a] Autrefois appelé richesses naturelles.

TABLEAU 5 (suite)

CATÉGORIE/ GROUPE	Nombre d'employé(e)s 1991 Hommes (nombre)	Femmes (nombre)	Représentation 1991 Femmes %	1989 Femmes %	1988 Femmes %
	(Les données de 1989 sont entre parenthèses)				
CATÉGORIE TECHNIQUE					
Personnel médical et de laboratoire	5 (6)	18 (18)	78,3	75,0	71,4
Dessin et arts graphiques	1 (1)	0 (0)	0,0	0,0	10,2
Travaux de génie	370 (360)	30 (26)	7,5	6,7	5,0
Services de ressources	297 (298)	3 (3)	1,0	1,0	1,0
Inspection technique	72 (180)	11 (27)	13,3	13,0	12,5
Brevet industriel*	29 (24)	0 (0)	0,0	0,0	-
SOMMAIRE	774 (869)	62 (74)	7,4	7,8	7,3
CATÉGORIE ADMINISTRATIVE					
Services administratifs	860 (811)	355 (306)	29,2	27,4	25,1
SOMMAIRE	860 (811)	355 (306)	29,2	27,4	25,1

* Les données relatives à ce groupe ne sont pas disponibles avant 1989.

TABLEAU 5 (suite)

CATÉGORIE/ GROUPE	Nombre d'employé(e)s 1991 Hommes (nombre)	1991 Femmes (nombre)	Représentation 1991 Femmes %	1989 Femmes %	1988 Femmes %
	(Les données de 1989 sont entre parenthèses)				
CATÉGORIE DU SOUTIEN ADMINISTRATIF					
Commis aux écritures et aux règlements	276 (273)	1017 (999)	78,7	78,5	79,6
Secrétariat et sténographie	4 (3)	907 (955)	99,6	99,7	99,8
Mécanographie et traitement des données	37 (36)	41 (52)	52,6	59,1	55,6
Sténographes judiciaires	3 (3)	66 (60)	95,7	95,2	95,6
SOMMAIRE	320 (315)	2031(2066)	86,4	86,8	84,3
CATÉGORIE DE L'EXPLOITATION					
Services d'établissement	86 (88)	32 (32)	27,1	26,7	24,6
Soins en établissement	308 (319)	109 (114)	26,1	26,3	30,9
Manoeuvres et personnes de métier	1663 (1682)	14 (11)	0,8	0,6	0,7
Manoeuvres et personnes de métier (surveillance)	117 (113)	1 (1)	0,8	0,9	0,8
SOMMAIRE	2174 (2202)	156 (158)	6,7	6,7	6,8

TABLEAU 5 (suite)

CATÉGORIE/ GROUPE	Nombre d'employé(e)s 1991 Hommes (nombre)	1991 Femmes (nombre)	Représentation 1991 Femmes %	1989 Femmes %	1988 Femmes %
	(Les données de 1989 sont entre parenthèses)				
CATÉGORIE AUTRES*	245 (236)	152 (136)	38,3	36,6	33,9
SOMMAIRE	245 (236)	152 (136)	38,3	36,6	33,9
TOTAL	5893 (5943)	3999 (3890)	40,4	39,6	38,2

* La catégorie AUTRES comprend les employé(e)s exclu(e)s et non syndiqué(e)s, tel qu'indiqué dans la Loi relative aux relations de travail dans les services publics, S. R. N. B. 1973, c. P-25.

DANS L'ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

TABLEAU 6

SALAIRE ANNUEL MOYEN PAR CATÉGORIE ET GROUPE D'EMPLOI AU 31 DÉCEMBRE 1988, 1989 ET EN MARS 1991

	SALAIRE ANNUEL MOYEN		SALAIRE MOYEN DES FEMMES PAR RAPPORT À CELUI DES HOMMES*		
	Hommes $	Femmes $	%	%	%
	1991		1991	1989	1988
CATÉGORIE SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE					
Médecine et art dentaire	83 538	81 952	98,1	93,0	97,9
Sciences infirmières	36 296	34 268	94,4	96,0	96,8
Sciences physiques	45 110	40 976	90,8	98,1	99,8
Sciences forestières	46 306	37 518	81,0	83,3	82,7
Planification et ressources	45 682	40 014	87,6	90,4	89,8
Éducation (enseignant)	39 130	34 060	87,0	87,1	89,4
Éducation (non-enseignant)	51 870	47 398	91,4	92,0	95,5
Génie et architecture	47 762	38 636	80,9	83,9	76,6
Réhabilitation et thérapie	37 492	33,800	90,2	89,7	88,2
Loisirs et culture	40 378	42 250	104,6	107,4	107,1
Agriculture	41 652	36 634	88,0	90,6	93,6

TABLEAU 6 (suite)

CATÉGORIE SCIENTIFIQUE ET PROFESSIONNELLE	SALAIRE ANNUEL MOYEN Hommes $ 1991	SALAIRE ANNUEL MOYEN Femmes $ 1991	SALAIRE MOYEN DES FEMMES PAR RAPPORT À CELUI DES HOMMES % 1991	% 1989	% 1988
Médecine vétérinaire	49 946	37 128	74,3	-	-
POUR L'ENSEMBLE	42 822	35 802	83,6	84,0	82,8

a Pour calculer le salaire moyen des femmes par rapport à celui des hommes, diviser le salaire annuel moyen des femmes par le salaire annuel moyen des hommes et exprimer en pourcentage.

TABLEAU 6 (suite)

	SALAIRE ANNUEL MOYEN		SALAIRE MOYEN DES FEMMES PAR RAPPORT À CELUI DES HOMMES		
	Hommes $	Femmes $	%	%	%
	1991		1991	1989	1988
CATÉGORIE TECHNIQUE					
Personnel médical et de laboratoire	35 204	31 382	89,1	85,8	88,6
Dessin et arts graphiques	31 902	-	-	-	101,2
Travaux de génie	30 680	27 560	89,8	91,2	93,4
Services des ressources	30 628	26 260	85,7	85,4	82,1
Inspection technique	35 724	31 590	88,4	90,1	88,5
Formation industriel et brevet industriel*	39 936	-	-	-	-
POUR L'ENSEMBLE	31 512	29 328	93,1	93,7	94,4
CATÉGORIE ADMINISTRATIVE					
Services administratifs	48 932	41 990	85,8	84,8	84,2
POUR L'ENSEMBLE	48 932	41 990	85,8	84,8	84,2
CATÉGORIE DU SOUTIEN ADMINISTRATIF					
Commis aux écritures et aux règlements	28 184	24 388	86,5	89,9	89,4

* Les données relatives à ce groupe ne sont pas disponibles avant 1989.

TABLEAU 6 (suite)

	SALAIRE ANNUEL MOYEN		SALAIRE MOYEN DES FEMMES PAR RAPPORT À CELUI DES HOMMES		
	Hommes	Femmes			
	$	$	%	%	%
	1991		1991	1989	1988
Secrétariat et sténographie	21 580	21 164	98,1	101,7	94,8
Mécanographie et traitement des données	26 858	22 932	85,4	81,0	83,9
Sténographes judiciaires	24 310	24 518	100,9	105,7	100.4
POUR L'ENSEMBLE	27 924	22 932	82,1	84,1	82,0
CATÉGORIE DE L'EXPLOITATION					
Services d'établissement	19 916	19 110	96,0	96,1	97,9
Soins en établissement	25 246	22 542	89,3	89,9	87,8
Manoeuvres et personnes de métier	26 312	25 948	98,6	96,0	98,9
Manoeuvres et personnes de métier (surveillance)	30 914	30 082	97,3	100,4	-
POUR L'ENSEMBLE	26 156	22 178	84,8	89,3	90,4

TABLEAU 6 (suite)

	SALAIRE ANNUEL MOYEN		SALAIRE MOYEN DES FEMMES PAR RAPPORT À CELUI DES HOMMES		
	Hommes	Femmes			
	$	$	%	%	%
	1991		1991	1989	1988
CATÉGORIE AUTRES *					
Autres	55 458	38 558	69,5	71,3	73,3
POUR L'ENSEMBLE	55 458	38 558	69,5	71,3	73,3
TOUTES LES CATÉGORIES	35 802	29 276	81,8	81,1	79,6

* La catégorie Autres comprend les employé(e)s exclu(e)s et non syndiqué(e)s, tel qu'indiqué dans la Loi relative aux relations de travail dans les services publics, S. R. N. B. 1973, c. P-25.

DANS L'ENSEMBLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

TABLEAU 7

REPRÉSENTATION PAR ÉCHELLE SALARIALE
AU 31 DÉCEMBRE 1988, 1989 ET EN MARS 1991

Échelle salariale	mars 1991 Hommes (nombre)	mars 1991 Femmes (nombre)	mars 1991 Femmes (%)	mars 1991 Tous les hommes (%)	mars 1991 Toutes les femmes (%)	déc. 1989 Toutes les femmes (%)	déc. 1988 Toutes les femmes (%)
Jusqu'à 9 999 $	4	25	86,2	0,1	0,6	0,6	0,8
10 000 $ - 14 999 $	4	68	94,4	0,1	1,7	1,9	1,2
15 000 $ - 19 999 $	94	324	77,5	1,6	8,1	10,8	24,4
20 000 $ - 24 999 $	881	1 360	60,7	14,9	34,0	37,5	32,6
25 000 $ - 29 999 $	1 568	736	31,9	26,6	18,4	15,1	13,4
TOTAL PARTIEL	2 551	2 513	49,6	43,3	62,8	65,9	72,4
30 000 $ - 34 999 $	916	416	31,2	15,5	10,4	11,0	14,9
35 000 $ - 39 999 $	595	496	45,5	10,1	12,4	13,7	7,1
40 000 $ - 44 999 $	652	292	30,9	11,1	7,3	4,8	2,6
45 000 $ - 49 999 $	410	115	21,9	7,0	2,9	2,4	1,5
50 000 $ - et plus	769	167	17,8	13,0	4,2	2,2	1,5
TOTAL PARTIEL	3 342	1 486	30,8	56,7	37,2	34,1	27,6
TOTAL	5 893	3 999	40,4	100,0	100,0	100,0	100,0

PAR MINISTÈRE

TABLEAU 8

REPRÉSENTATION
MARS 1991
(Les données de 1989 sont présentées entre parenthèses)

Ministère	Hommes (nombre)	Femmes (nombre)	Femmes (%)
Affaires municipales*	45	37	45,1
Agriculture	201 (198)	108 (101)	35,0 (33,8)
Aide au revenu	125 (126)	260 (245)	67,5 (66,0)
Approvisionnement et Services	303 (293)	179 (179)	37,1 (37,9)
Bureau du contrôleur	31 (32)	62 (61)	66,7 (65,6)
Commerce et Technologie	78 (79)	45 (45)	36,6 (36,3)
Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance	83 (83)	111 (110)	57,2 (57,0)
Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail	39 (37)	15 (13)	27,8 (26,0)
Conseil de gestion	44 (39)	75 (66)	63,0 (62,9)
Éducation	71 (70)	90 (88)	55,9 (55,7)
Enseignement supérieur et Formation	845 (778)	668 (548)	44,2 (41,3)
Environnement*	89	39	30,5
Finances	127 (124)	151 (148)	54,3 (54,4)
Justice	131 (104)	241 (275)	64,8 (72,6)
Pêches et Aquaculture	83 (76)	44 (42)	34,6 (35,6)
Ressources naturelles et Énergie	727 (732)	178 (178)	19,7 (19,6)

PAR MINISTÈRE

TABLEAU 8 (suite)

REPRÉSENTATION
MARS 1991
(Les données de 1989 sont présentées entre parenthèses)

Ministère	Hommes (nombre)	Femmes (nombre)	Femmes (%)
Santé et Services communautaires	276 (326)	938 (946)	77,3 (74,4)
Solliciteur général	485 (495)	177 (173)	26,7 (25,9)
Tourisme, Loisirs et Patrimoine	170 (178)	132 (124)	43,7 (41,1)
Transports	1 786 (1 769)	271 (253)	13,2 (12,5)
Travail	106 (123)	106 (96)	50,0 (43,8)

* En raison de l'établissement de deux ministères distincts, soit le ministère des Affaires municipales et le ministère de l'Environnement, il n'y a pas de données comparatives pour l'année 1989.

PAR MINISTÈRE

TABLEAU 9

SALAIRE MOYEN
AU 31 DÉCEMBRE 1988, 1989 ET EN MARS 1991

MINISTÈRE	SALAIRE ANNUEL MOYEN 1991		SALAIRE MOYEN DES FEMMES PAR RAPPORT À CELUI DES HOMMES		
	Hommes $	Femmes $	% 1991	% 1989	% 1988
Affaires municipales*	43 264	27 534	63,6	-	-
Agriculture	40 560	26 208	64,6	65,2	67,9
Aide au revenu	39 624	27 872	70,3	69,9	69,5
Approvisionnement et Services	37 960	29 484	77,7	76,7	76,3
Bureau du contrôleur	44 200	26 598	60,2	58,5	58,3
Commerce et Technologie	53 560	29 276	54,7	56,6	55,8
Commission de l'alcoolisme et de la pharmacodépendance	29 094	29 250	100,5	98,6	95,0
Commission de l'hygiène et de la sécurité au travail	41 652	36 998	88,8	88,3	80,0
Conseil de gestion	56 238	32 084	57,1	52,5	50,2
Éducation	51 922	33 202	63,9	60,8	59,7
Enseignement supérieur et Formation	39 130	30 810	78,7	79,0	76,1
Environnement*	41 028	29 198	71,2	-	-
Finances	40 664	27 118	66,7	67,4	65,9
Justice	62 114	30 732	49,5	50,0	51,3
Pêches et Aquaculture	39 936	27 196	68,1	64,8	67,6

TABLEAU 9 (suite)

MINISTÈRE	SALAIRE ANNUEL MOYEN 1991		SALAIRE MOYEN DES FEMMES PAR RAPPORT À CELUI DES HOMMES		
	Hommes $	Femmes $	% 1991	% 1989	% 1988
Ressources naturelles et Énergie	32 266	25 272	78,3	76,0	72,8
Santé et Services communautaires	40 560	30 680	75,6	73,8	73,9
Solliciteur général	30 706	25 922	84,4	83,5	81,9
Tourisme, Loisirs et Patrimoine	36 946	30 576	82,8	81,8	80,5
Transports	29 458	25 064	85,1	84,0	82,3
Travail	41 730	28 548	68,4	69,3	67,1

* En raison de l'établissement de deux ministères distincts, soit le ministère des Affaires municipales et le ministère de l'Environnement, il n'y a pas de données comparatives pour les années 1988 et 1989.

Annexe A

RESPONSABILITÉS ET RÔLES RELATIFS À L'ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

En 1986, la Direction générale de la condition féminine a déposé à l'Assemblée législative un rapport général sur le statut professionnel des hommes et des femmes occupant un emploi dans la fonction publique du Nouveau-Brunswick.[1] Le Programme d'action positive a changé de nom à cette occasion, devenant ainsi le Programme d'égalité en matière d'emploi. Le rapport faisait état d'une stratégie de mise en oeuvre du programme ainsi que d'un énoncé de principe qui décrit les responsabilités et rôles suivants à l'égard de l'action positive et de l'égalité en matière d'emploi.

- La Direction générale de la condition féminine est responsable de l'égalité en matière d'emploi. Elle doit notamment : recommander des lignes directrices à adopter en ce qui concerne le programme; surveiller la mise en oeuvre du programme et l'application de la politique établie à cet égard; recommander l'approbation ou le rejet des plans d'action des ministères; et rédiger un rapport annuel sur le statut des femmes dans la fonction publique qui sera déposé à l'Assemblée législative.[2]

- Le Conseil de gestion est responsable de la mise en oeuvre globale du Programme d'égalité en matière d'emploi. Il doit notamment : recueillir et approuver les plans d'action des ministères; examiner, en collaboration avec la Direction générale de la condition féminine, les lignes de conduite relatives aux ressources humaines; et tenir à jour un système de données sur l'emploi qui doit satisfaire aux exigences de la Direction générale en ce qui concerne la surveillance et les rapports à présenter dans le cadre du programme.

- Les ministères, commissions et organismes de la fonction publique sont responsables de la mise en oeuvre du Programme d'égalité en matière d'emploi, et ils doivent en rendre compte. Ils doivent notamment : élaborer des plans d'action précis assortis d'objectifs mesurables; rédiger un rapport annuel; et revoir leurs lignes de conduite et leurs pratiques en matière de gestion des ressources humaines.

1 *L'action positive dans la Fonction publique du Nouveau-Brunswick : pour une stratégie de changement*, mai 1986.

2 Les plans d'action sont établis à long terme par les ministères; ils contiennent des buts numériques et des stratégies concrètes visant à augmenter la proportion des femmes dans les catégories, les groupes et les niveaux où elles sont sous-représentées.

Annexe B

PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

SYSTÈME DE MANUEL D'ADMINISTRATION AD - 4606

L'ACTION POSITIVE/ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

1. APPLICATION

La présente politique s'applique à tous(tes) les employé(e)s de la Partie I des services publics.

2. AUTORITÉ

La Loi sur les droits de la personne du Nouveau-Brunswick, article 13; Conseil du Trésor.

3. EXPOSÉ DE PRINCIPE

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick, en tant qu'employeur, appuie activement le principe de l'égalité d'accès à l'emploi pour tous.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick s'est donné pour règle d'implanter l'action positive/égalité en matière d'emploi comme moyen d'accélérer la modification du statut professionnel des femmes dans la Partie I des services publics.

Les objectifs du gouvernement sont:

i) d'éliminer les obstacles à l'avancement des femmes dans la Partie I des services publics;

ii) d'atteindre une représentation plus équitable des femmes dans la Partie I des services publics pour toutes les catégories professionnelles et à tous les échelons;

iii) d'établir des objectifs annuels, par ministère, pour concrétiser cette politique. Tous les plans ainsi élaborés renfermeront une composante visant à accroître la représentation des femmes dans les postes et dans les classes où elles sont sous-représentées ou absentes.

PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

SYSTÈME DE MANUEL D'ADMINISTRATION AD - 4606

L'ACTION POSITIVE/ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

4. LIGNES DIRECTRICES DE LA POLITIQUE

La politique d'action positive/égalité en matière d'emploi sera mise en place de la façon suivante :

1. La Direction générale de la condition féminine sera chargée de la politique d'action positive/égalité en matière d'emploi notamment;

   i) de formuler des recommandations pour la politique y compris des lignes directrices pour l'implementation et un modèle de plan d'action pour l'action positive/ égalité en matière d'emploi dans la Partie I des services publics;

   ii) de contrôler la mise en place de la politique et des programmes d'action positive/égalité en matière d'emploi ce qui nécessitera notamment la révision des politiques et des pratiques en matière de ressources humaines, la révision des plans d'action et enfin, l'analyse des données sur l'emploi dans les ministères et dans l'ensemble du gouvernement;

   iii) de rédiger un rapport annuel sur la condition de la femme dans la Partie I des services publics, rapport qui sera présenté à l'Assemblée législative par le ministre responsable de la condition féminine;

   iv) d'offrir des services d'aide et de consultation dans le domaine général de l'action positive/égalité en matière d'emploi.

2. Le Conseil de gestion sera chargé de la mise oeuvre générale de la politique d'action positive/égalité en matière d'emploi notamment :

   i) de recueillir et d'étudier pour fins d'approbation les plans d'action annuels des ministères, plans qui établiront des objectifs mesurables conformes à la politique d'action positive/égalité en matière d'emploi du gouvernement et ses lignes directrices d'implantation;

PROVINCE DU NOUVEAU-BRUNSWICK

SYSTÈME DE MANUEL D'ADMINISTRATION AD - 4606

L'ACTION POSITIVE/ÉGALITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

ii) de réviser, en collaboration avec la Direction générale de la condition féminine, les politiques, les pratiques, les contrats et les systèmes en matière de ressources humaines pour veiller à la conformité avec la politique d'action positive/égalité en matière d'emploi;

iii) de maintenir et de développer une banque d'information sur l'emploi et les ressources humaines répondant aux exigences de surveillance et de comptes rendus de la Direction générale de la condition féminine quant aux politiques et aux programmes d'action positive/égalité en matière d'emploi.

3. Les ministères, les commissions et les organismes de la Partie I des services publics devront assumer l'entière responsabilité d'activités précises d'implementation de la politique d'action positive/égalité en matière d'emploi dans leur secteur respectif, notamment :

i) la préparation de plans d'action ministériels précis établissant des objectifs mesurables sous une forme compatible avec les lignes directrices d'implementation de la Direction générale de la condition féminine et du Conseil de gestion;

ii) la rédaction de rapports annuels ministériels, en fonction des lignes directrices d'implementation, sur des résultats précis reliés aux objectifs de l'action positive/égalité en matière d'emploi et aux plans de la Direction générale de la condition féminine et du Conseil de gestion;

iii) la révision des politiques et des pratiques des ministères en matière de ressources humaines pour veiller à ce qu'elles soient conformes à la politique d'action positive/égalité en matière d'emploi.